

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»  
Институт менеджмента и права  
Кафедра философии и акмеологии

Тема работы  
Совершенствование условий труда персонала в организации культуры

Выпускная квалификационная работа

Выпускная квалификационная  
работа допущена к защите  
Зав. кафедрой  
\_\_\_\_\_ О.В.Кружкова  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

Руководитель ОПОП  
\_\_\_\_\_ Ю.А. Горбунова  
(подпись)  
\_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

Нормоконтролер  
\_\_\_\_\_ А.Б. Хрусталев  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

Исполнитель:  
Гуляева Анастасия Владимировна  
Обучающийся группы БМ-51z,  
5 курса, заочного отделения,  
направление «38.03.03 - Управление  
персоналом»

\_\_\_\_\_  
(подпись)  
Научный руководитель:  
Кружкова О.В.,  
Кандидат психологических наук,  
доцент кафедры философии и  
акмеологии

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Екатеринбург 2017

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Глава 1. Организационная характеристика предприятия .....	7
1.1. Количественный и функциональный анализ персонала МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры .....	16
1.2. Анализ условий труда персонала МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры .....	24
Вывод по главе 1 .....	47
Глава 2. Оптимизация условий труда ПЕРСОНАЛА МАУК «ЦКС» ГО БОГДАНОВИЧ СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ ГАРАШКИНСКИЙ СЕЛЬСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ.....	49
2.1 Разработка мероприятий по совершенствованию условий труда государственных гражданских служащих МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурного подразделения Гарашкинский сельский дом культуры.....	49
2.2. Нормативно правовое обоснование мероприятий.....	58
2.3. Оценка экономической и социальной эффективности предложенных мероприятий .....	63
Вывод по главе 2 .....	70
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....	73
ГЛОССАРИЙ.....	82
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 .....	86
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 .....	88

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность** выбранной темы исследования определена тем, что рыночная экономика предъявляет новые требования к организации труда на современном предприятии. Формирование и оптимизация условий труда играют решающую роль как в развитии отдельно взятой компании, так и в экономическом развитии страны в целом. Возрастающая роль вопросов улучшения условий труда на предприятии объясняется их ролью в обеспечении высоких показателей производительности труда. Именно условия труда определяют уровень работоспособности сотрудника, результативность его трудовой деятельности, способствуют поддержанию высокого уровня здоровья сотрудников, формируют лояльное отношение к компании как работодателю. При нарушении некоторых норм и требований делает труд невозможным, в худшем случае возможно причинение вреда здоровью и жизни людей. Поэтому благоприятные условия труда являются необходимым элементом в организации труда.

Под условиями труда понимается совокупность факторов окружающей внешней среды, которые оказывают влияние на работоспособность и состояние здоровья человека. Таковых факторов очень много, поэтому эта тема была всегда актуальна.

Задача работодателя — создать на производстве безопасные условия труда, чтобы каждый сотрудник получил возможность выполнять свои трудовые функции без риска для здоровья и жизни. Поэтому требование об оценке условий труда, их отражении в трудовом договоре и установлении льгот и компенсаций работникам, попадающим под воздействие вредных и опасных производственных факторов, четко прописано в федеральном законодательстве.

Условия труда на рабочем месте могут быть связаны с самыми разными факторами риска, например, химическими (воздействием

токсических веществ, соединений, смесей, композиций) или биологическими (аллергенами, препаратами крови, болезнетворными бактериями и т. д.). Также представители ряда профессий подвергаются воздействию физических факторов: высокой или низкой температуры воздуха, вибрации, производственного шума, различных видов излучения.

При оценке рабочих мест учитываются также факторы трудового процесса: например, физические перегрузки, связанные с напряжением зрения при работе с мелкими деталями, голосового аппарата, отдельных групп мышц. Даже офисные работники, которые проводят за компьютером более 50% рабочего времени ежедневно, должны проходить периодические медосмотры, поскольку подвергаются воздействию неблагоприятных производственных факторов.

Безопасные условия труда — это один из безусловных приоритетов политики социального блока правительства и министерства труда. Сегодня даже в самых сложных отраслях мы можем создать условия, при которых внешние факторы будут воздействовать на здоровье человека самым минимальным образом.

Если говорить о предприятиях сферы культуры, то вопросы обеспечения должного уровня условий труда приобретают особую значимость. Организация труда в учреждениях культуры является одним из организационных факторов, где, также, как и в любой другой организации, проявляется ряд общих законов развития организации труда.

Как объект управления учреждение культуры - это особая организационная структура, которая в своей деятельности обеспечивает определенность, целеустремленность, стратегию и тактику, планирование, руководство, взаимоотношения субъектов процесса, регулирования, координацию усилий, контроль. В этой специфической организации, представляющей целостный объект, можно выделить субъекты, требующие особого подхода к управлению и организации трудового процесса.

**Проблема** данного исследования заключается в несоответствии условий труда нормам, в связи с чем возникает необходимость проведения их анализа и оптимизации.

**Целью** данной работы является анализ условий труда в организации культурно-досугового типа на примере структурного подразделения Гарашкинский сельский дом культуры, а также разработка мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в указанной организации.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- изучить теоретические основы условий труда персонала;
- проанализировать условия труда персонала в структурном подразделении Гарашкинский СДК;
- разработать основные направления совершенствования условий труда в Гарашкинском СДК;
- оценка нормативно правовой основы мероприятий и их социально экономической эффективности.

**Объектом** исследования являются условия труда персонала.

**Предметом** исследования является организация труда.

В качестве **методов**, применяемых в данной работе, можно выделить: изучение и анализ научной литературы, описание и обобщение, анкетирование, интервьюирование, фотография рабочего времени, анализ документов.

Теоретической основой исследования послужили труды современных отечественных и зарубежных авторов по проблемам анализа и оптимизации условий труда на современном предприятии. Общие вопросы оценки персонала и условий труда рассмотрены в работах А.Ф. Денисова, М.Н. Кисилевой, М.Ф. Мизинцевой, М.В. Лаканских, А.В. Неверова, В.В. Пантелеевой и других исследователей. Вопросы регламентации условий труда рассматриваются в работах В. И. Долгого, Т. В. Панкратенко и Степаненко Е. В. Специфика документооборота при организации кадровой работы представлена в работе М. В.Ловчевой. Так же в рамках данного

исследования рассмотрены труды современных отечественных исследователей по вопросам организации государственного и муниципального управления. Особое внимание уделено работам С. В. Динякова, В.Б. Зотов и Т. И. Сапожникова.

Нормативно правовую основу работы составляет законодательство Российской Федерации в сфере регулирования трудовых отношений, главным образом Трудовой кодекс РФ и федеральные законы.

Практическая значимость работы заключается в том, что полученные в ходе исследования положения и выводы могут быть использованы работниками и работодателями при ведении коллективных переговоров, составлении коллективных договоров, а также при защите своих прав; выводы и предложения могут быть направлены на совершенствование актов организации о праве граждан на охрану труда и использованы в правотворческой работе. Материалы выпускной квалификационной работы могут использоваться в учебном процессе высших учебных заведений.

Структура работы включает введение, две главы, заключение, список использованной литературы включающий 40 наименований и 1 приложение. Текст работы иллюстрирован 7 рисунками, 27 таблицами.

Во введении обоснована актуальность исследования, определены объект и предмет исследования, поставлена цель и сформулированы задачи. Первая глава – аналитическая, посвящена анализу условий труда персонала в МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры. Во второй главе даны рекомендации по оптимизации условий труда в данном учреждении и оценка их эффективности.

В заключении представлены выводы по проделанной работе.

# **ГЛАВА 1. АНАЛИЗ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В МАУК «ЦКС» ГО БОГДАНОВИЧ СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ ГАРАШКИНСКИЙ СЕЛЬСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ**

## **1.1. Организационная характеристика предприятия**

Учреждение МАУК «ЦКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом “Основы законодательства РФ о культуре”, с другими законодательными актами, нормативными документами министерства культуры РФ.

Учреждение является юридическим лицом, обладает обособленным имуществом, закреплённым за ним на праве оперативного управления, имеет своё наименование, сметы и отдельный баланс, лицевой счёт в отделении казначейства, расчётный счёт и иные счета в учреждении банка, круглую печать, штамп, бланки установленного образца.

МАУК «ЦКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры является некоммерческой организацией, самостоятелен в осуществлении подбора и расстановки кадров, культурно- досуговой, просветительской и иной деятельности в пределах определённых законодательством РФ.

МАУК «ЦКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры создан в целях:

- Сохранения и возрождения культурных национальных традиций, обрядов, обычаев, художественного самодеятельного творчества и культурно-досуговой деятельности;

- поддержки самодеятельных общественно значимых инициатив и культурно-творческой, научно-технической, общественно-политической, экологической и др. сферах;

-создания условий для организации нерегламентированного досугового общения, содействия освоению различными группами населения, прежде всего ветеранами войны и труда, детьми, подростками, молодёжью умением и навыков содержательного проведения свободного времени;

-удовлетворение культурных запросов различных групп населения, развития народного творчества;

-сохранение культурного наследия в области традиционной народной культуры (научно-исследовательская, организационная деятельность, направленная на выявление, изучение, распространение и пропаганду традиционной народной культуры в естественных формах ее бытования и выражения, пополнение и охрану культурного наследия в области традиционной народной культуры);

-развитие традиционной культуры (художественно-творческая, образовательная, воспитательная, хозяйственная деятельность, направленная на воспроизводство и распространение традиционной народной культуры);

-создание условий для развития профессионального искусства, базирующегося на традиционной народной культуре и пропагандирующего его;

-укрепления материально-технической базы Гарашкинского СДК».

Для осуществления поставленных целей МАУК «ЦКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры осуществляет следующую деятельность:

-поддерживает и сохраняет созданные кружки самодеятельности и обеспечивает благоприятные условия для их культурно-творческой и просветительской деятельности;

-обеспечивает содействие и поддержку в развитии любительских объединений и клубов по интересам;

-организует работу танцевально-развлекательных, обрядово-ритуальных, торжественно-церемониальных и других подразделений культурно-досугового назначения;



-осуществляет подготовку и проведение тематических мероприятий, концертов, праздников, фестивалей, утренников, юбилеев, молодёжных вечеров отдыха, дискотек, конкурсов, шоу-программ, лекториев, и других мероприятий досуговой деятельности;

-помогает в подготовке и проведении на высоком уровне: совещаний, конференций, форумов, семинаров, презентаций и др.

На рисунке 1. представлена структура МАУК «ЦСКС» ГО Богданович

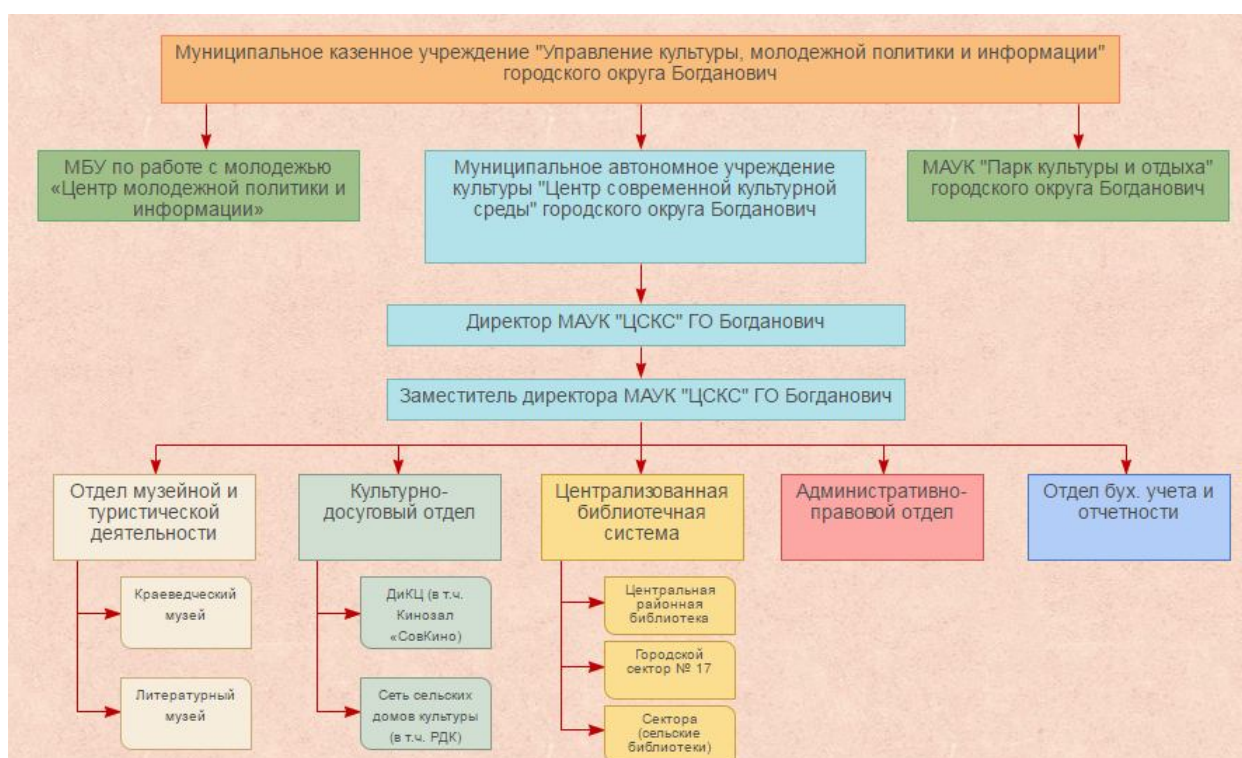


Рис. 1 структура МАУК «ЦСКС» ГО Богданович

Полномочия учредителя в отношении МАУК «ЦСКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры от имени администрации района осуществляет ее отраслевой орган – Муниципальное казенное учреждение «Управление культуры молодежной политики и информации» ГО Богданович. За исключением полномочий по принятию решений о создании, реорганизации, ликвидации, изменении типа, внесении изменений

и дополнений в устав СДК, а также установлению тарифов на платные услуги и иных полномочий, прямо оговоренных в уставе.

Основными целями МАУК «ЦСКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры являются:

- удовлетворение общественных потребностей в сохранении и развитии народной традиционной культуры, поддержка любительского художественного творчества, другой самодеятельной творческой инициативы и социально-культурной активности населения, организации его досуга и отдыха;

- расширение сферы услуг, оказываемых населению;
- реализация целевых программ по сохранению и развитию культуры, народного творчества села, района.

Предметом деятельности МАУК «ЦСКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры является:

- культурно-досуговая деятельность;
- социально-культурная деятельность в том числе: социально-профилактическая реабилитационная, воспитательная и иная социально направленная культурная деятельность с различными гендерными, социальными, возрастными группами населения района по самостоятельным или совместным программам;
- методическая, информационно-аналитическая деятельность.

К основным видам деятельности МАУК «ЦСКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры относятся:

- создание и организация работы коллективов, студий и кружков любительского художественного творчества, народных театров, музеев, любительских объединений и клубов по культурно-познавательным, историко-краеведческим, научно-техническим, природно-экологическим, культурно-бытовым, коллекционном-собираТЕЛЬским и иным интересам, других клубных формирований;

- организация и проведение фестивалей, смотров, конкурсов, выставок и других форм показа результатов творческой деятельности клубных формирований;

- проведение спектаклей, концертов, других театрально-зрелищных и выставочных мероприятий в т.ч. с участием профессиональных коллективов, исполнителей и авторов;

- демонстрация кинофильмов и видеопрограмм;

- организация работы разнообразных консультаций и лекториев, народных университетов, школ и курсов прикладных знаний и навыков, проведение тематических вечеров, устных журналов, циклов творческих встреч, других форм просветительской деятельности, в.т.ч. на абонементной основе;

- проведение массовых театрализованных праздников и представлений, народных гуляний, обрядов и ритуалов в соответствии с региональными и местными обычаями и традициями;

- организация досуга различных групп населения, в т.ч. проведение вечеров отдыха и танцев, дискотек, молодежных балов, детских утренников, игровых и других культурно-развлекательных программ;

- создание благоприятных условий для неформального общения посетителей клубного учреждения (организация работы различного рода клубных гостиных, салонов, кафе, уголков живой природы, игротек, читальных залов и т.п.);

- организация, в установленном порядке, работы спортивно-оздоровительных клубов и секций, групп туризма и здоровья, проведение спортивных выступлений, физкультурно-массовых соревнований, иных спортивных, физкультурно-оздоровительных и туристских программ;

- предоставление разнообразных платных услуг социально-культурного характера населению с учетом его запросов и потребностей;

- оказание по социально-творческим заказам, другим договорам с юридическими и физическими лицами консультативной, методической и

организационно-творческой помощи в подготовке и проведении различных культурно-досуговых мероприятий, а также предоставлений сопутствующих услуг; проката музыкальных инструментов, реквизита; продажи репертуарно-методических материалов и т.п.;

- осуществление других видов культурно-творческой, культурно-познавательной, досуговой и иной деятельности, соответствующей основным принципам и целям учреждения.

Учреждение для достижения целей, ради которых оно создано, может, осуществлять приносящую доход деятельность:

- проведение дискотек;
- кино- и видеопрокат;
- кино- и видео обслуживание;
- организацию концертов;
- проведение юбилеев, встреч, вечеров по персональным заказам и заявкам организаций;

- организацию платных кружков и студий, художественных мастерских;

- в установленном порядке сдачу в аренду помещений, а также сценических постановочных средств, костюмов, обуви, бутафории, культ инвентаря, видеоаппаратуры, музыкальных инструментов, звук технического оборудования;

- запись аудиокассет и фонограмм;
- составление сценариев для частных лиц и организаций,
- реализация входных билетов и абонементов на посещение театрально-зрелищных, культурно-просветительных и зрелищно-развлекательных мероприятий,

- реализация программ на спектакли и концерты, каталогов и буклетов.

В состав клубных формирований, деятельностью которых руководит СДК, входят следующие клубы и творческие коллективы:

1. Народный хор русской песни (Рук. Зайцев В.А.).

2. Детский фольклорный ансамбль «Лапотушки» (Рук. Шрамко И.В.).
3. Вокальная группа хора (Рук. Зайцев В.А.).
4. Детская вокальная группа «Лимонадный дождик» (Рук. Карманова О.В.).
5. Акробатическая студия «Триумф» (Рук. Петренко Т.А.).
6. Студия дпт «Фантазия» (Рук. Бельгева А.В.);.
7. Оркестр русских народных инструментов (Рук. Ронжин Д.В.).
8. Народный театр эстрады «Фортуна».
9. Народно-эстрадный вокальный ансамбль «Фортуна».
10. Хореографический ансамбль «Созвездие».
11. Добровольное объединение молодежи.
12. Детская художественная студия «Радуга».
13. Клуб КВН.
14. Клуб по интересам «На связи».
15. Хореографический ансамбль для детей дошкольного возраста «Сюрприз».
16. Семейный клуб «Сила плюс грация».
17. Клуб по месту жительства «Юность».

Организационная структура управления МАУК «ЦКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры - это состав, взаимосвязь и соподчиненность самостоятельных элементов управленческих подразделений сотрудников СДК, она подчиняется целям и задачам организации, учитывая внешнюю среду, факторы внешнего развития.

Организационная структура управления рассматриваемого учреждения культуры организована по линейно-функциональному принципу и представляет собой комбинацию линейной структуры с системой выделения определенных функций.

В организационную структуру МАУК «ЦКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры входит 28 человек: заведующий, художественный руководитель, методист, специалисты, и техперсонал.

Управление деятельностью МАУК «ЦКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры строится на принципах единоначалия. Заведующий назначается и освобождается от занимаемой должности приказом начальника МАУК «Центр современной культурной среды» ГО Богданович. Заведующий подотчётен учредителю.

В настоящее время МАУК «ЦКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры возглавляет заведующий Гуляева Анастасия Владимировна, назначаемый на должность на основе трудового договора, заключаемого на срок до пяти лет.

Порядок распределения расходов в МАУК «ЦКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры производится по соответствующим предметным статьям и подстатьям экономической классификации расходов бюджетов РФ.

Анализ структуры доходов МАУК «ЦКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры в 2015 г. представлен в таблице 1.

Таблица 1 - Анализ структуры доходов МАУК «ЦКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры по их источникам в 2015-2016 гг.

Источники финансирования	2015 г.	2016 г.	Темп прироста, %
Средства бюджета	4679312	4676686	-0,10
Средства субвенции	9336000	9335300	-0,01
Внебюджетные средства, в том числе:	562050	562890	0,10
- доходы от платных услуг	56000	56092	0,10
- целевые средства	149940	149940	0,00
ВСЕГО	14783302	14780908	-0,01

Как видно из таблицы 1, основные источники финансирования деятельности МАУК «ЦКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры в 2015-2016 гг. – бюджетные средства ГО Богданович и средства субвенции. Следует отметить, что в 2016 г. по сравнению с 2015 г.

увеличились внебюджетные доходы СДК за счет предоставления платных услуг (на 0,10 %).

Данные о составе и структуре основных средств МАУК «ЦКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры в 2015 г. представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Состав и структура основных средств МАУК «ЦКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры в 2016 г.

Виды основных средств	Сумма	Удельный вес, %
Здания	1244727	36,6
Сооружения	-	-
Передаточные устройства	-	-
Машины и оборудование	945880	27,82
Транспортные средства	-	-
Инструмент, производственный и хозяйственный инвентарь	1184194	34,82
Библиотечный фонд	9822	0,29
Прочие основные средства	15881	0,47
Всего	3400504	100

Как видно из таблицы 2, в структуре основных средств СДК в 2013 г. преобладали здания (36,6 %), инструмент, производственный и хозяйственный инвентарь (34,8 %), а также машины и оборудование (27,82 %). Такая структура характерна для учреждений сферы культуры клубного типа.

Финансовое положение учреждения находится в прямой зависимости и от состояния оборотных средств, поэтому учреждение заинтересовано в организации их наиболее рационального движения и использования (табл. 3).

Таблица 3 - Эффективность использования оборотных фондов  
 МАУК «ЦСКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры в  
 2015-2016 гг.

Показатели	2015 год	2016 год	Изменение абс., тыс. руб.
Доход от платных мероприятий	47,712	56,092	+8,38
Средний остаток	24,663	23,199	- 1,464
Число дней в периоде	365	365	-
Коэффициент оборачиваемости	1,93	2,42	+0,49
Коэффициент загрузки средств в обороте	0,52	0,41	-0,11
Длительность 1 оборота в днях	189,12	150,82	-38,3

Данные таблицы 3 свидетельствуют об улучшении финансового состояния рассматриваемого учреждения. По сравнению с 2015 годом в 2016 году продолжительность одного оборота оборотных фондов уменьшилась на 38 дней, что привело к притоку денежных средств и улучшило финансовое состояние учреждения за счет увеличения внебюджетных доходов СДК от предоставления платных услуг.

### **1.1. Количественный и функциональный анализ персонала МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры**

Трудовые отношения работников СДК регулируются нормами трудового законодательства РФ, Правилами внутреннего распорядка и условиями трудового договора, не противоречащими действующему законодательству. Функции работников СДК определяются должностными инструкциями, утвержденными директором СДК и разработанными на



основе тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников бюджетных организаций Минкультуры России.

Работники СДК обязаны: соблюдать устав СДК, правила внутреннего трудового распорядка, выполнять постановления общих собраний, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, постоянно повышать свой идейно-теоретический уровень, деловую, профессиональную квалификацию, работать в полном взаимодействии друг с другом на принципе взаимозаменяемости и доброжелательности.

За период с 2012 г. по 2016 г. повысили квалификацию 10 сотрудников Гарашкинского СДК.

Анализ текучести кадров показал, что в период с 2012 г. по 2016 г. было принято на работу 20 человек, уволен 21 человек.

В целях изучения и оценки кадрового потенциала, было проведено социологическое исследование методом анкетирования (анкета включала 7 вопросов) среди сотрудников СДК Гарашкинского. В опросе приняли участие все сотрудники.

Результаты анализа отношения сотрудников СДК к своей работе представлены в таблице 4.

Таблица 4 - Анализ отношения сотрудников СДК к своей работе

Как Вы относитесь к своей работе:	Количество человек	Удельный вес, %
отрицательно	0	0
хорошо	21	75
безразлично	7	25
Итого:	28	100

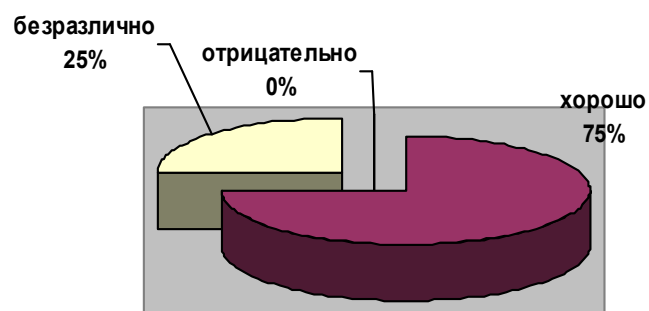


Рис. 2 - Анализ отношения сотрудников СДК к своей работе

Из рисунка 2 видно, что в подавляющем большинстве (75%) сотрудники МАУК «ЦСКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры относятся к своей работе хорошо, 25 % - безразлично. Таким образом, большинство работников СДК любят свою работу. В основном это творческие работники (21 человек). Безразлично к работе относятся сотрудники из числа техперсонала.

Результаты анализа интереса сотрудников СДК к своей работе представлены в таблице 5.

Таблица 5 - Анализ интереса к своей работе сотрудников СДК

Считаете ли Вы свою работу интересной?	Количество человек	Удельный вес, %
да	21	75
не в полной мере	0	0
нет	0	0
затрудняюсь ответить	7	25
Итого:	28	100

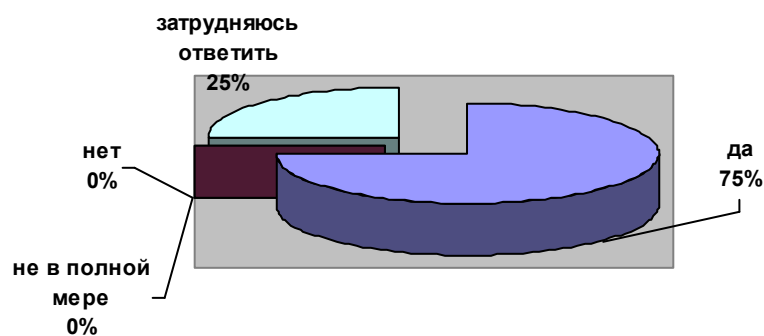


Рис. 3 - Анализ интереса сотрудников СДК к своей работе

Из рисунка 3 видно, что в подавляющем большинстве (75%) сотрудники СДК Гарашкинского относятся к своей работе с интересом, 25% - затрудняются ответить. Таким образом, большинство творческих работников СДК считают свою работу интересной, а техперсонал затрудняется ответить на данный вопрос.

Результаты анализа стремления творческих работников СДК к повышению своей квалификации представлены в таблице 6.

Таблица 6 - Анализ стремления творческих работников СДК к повышению своей квалификации

Стремитесь ли Вы к повышению своей квалификации:	Количество человек	Удельный вес, %
да	19	100
нет	0	0
Итого:	19	100

Как видно из таблицы 6, всем творческим работникам СДК присуще стремление к повышению своей квалификации, освоению новых форм, методов работы в социокультурной сфере, развитию своего творческого и интеллектуального потенциала.

По возрастным категориям респонденты распределились таким образом (таблица 7):

Таблица 7 - Возрастные категории респондентов

Вариант ответа	Количество (чел.)	Удельный вес, %
До 25 лет	16	57
26-30 лет	9	32
31-45 лет	2	7
Старше 45 лет	1	4
Итого	28	100

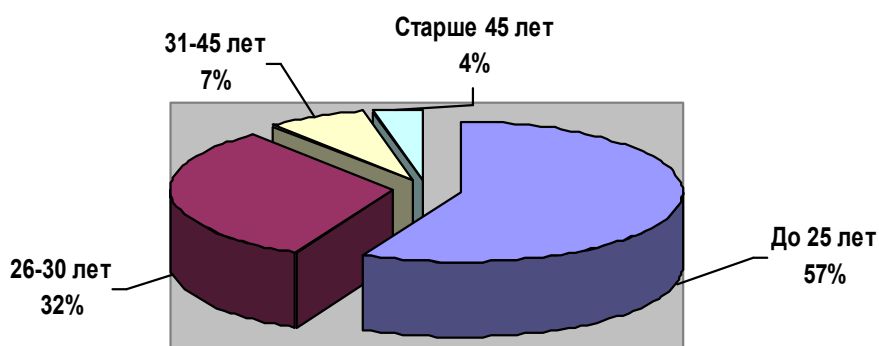


Рис. 4 - Возрастные категории респондентов

Как видно из рисунка 4, 57 % сотрудников МАУК «ЦСКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры относятся к возрастной категории до 25 лет, 32 % - 26-30 лет, 7 % - 31-45 лет, 4 % - старше 45 лет, что говорит о молодежном коллективе СДК преимущественно в возрасте до 30 лет, находящемся на этапе становления трудовой карьеры. Полученные цифры свидетельствуют об омоложении кадрового состава и присутствии кадрового резерва, то есть имеется энергичное и сильное ядро коллектива, способное творчески мыслить и воплощать идеи в жизнь.

Результаты анализа респондентов по уровню образования представлены в таблице 8.

Таблица 8 - Анализ респондентов по уровню образования

Уровень образования	Количество человек	Удельный вес, %
среднее	3	11
среднее специальное	21	74
неполное высшее	1	4
высшее	3	11
два высших	0	0
Итого	28	100

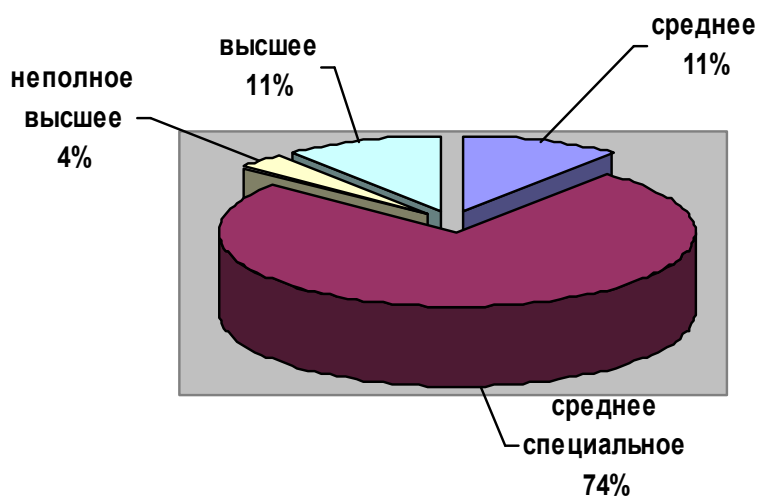


Рис. 5 - Анализ респондентов по уровню образования

Как видно из рисунка 5, 74 % сотрудников МАУК «ЦСКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры имеют среднее специальное образование, по 11 % - среднее и высшее, 4 % - неполное высшее. Полученные цифры свидетельствуют о нехватке специалистов с высшим образованием.

Результаты анализа респондентов по профилю образования представлены в таблице 9.

Таблица 9 - Анализ респондентов по профилю образования

Профиль вашего образования:	Количество человек	Удельный вес, %
экономическое	3	11
педагогическое	4	15
психологическое	0	0
сфера культуры	21	74
Итого	28	100

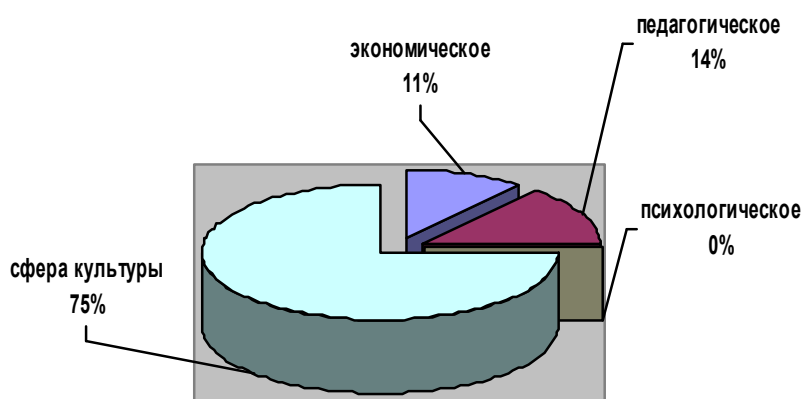


Рис. 6 - Анализ респондентов по профилю образования

Как видно из рисунка 6 74 % сотрудников МАУК «ЦКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры имеют профильное образование (сфера культуры), по 14 % - педагогическое, 11 % - экономическое. Таким образом, сотрудники СДК имеют разнообразные профили образования, однако большинство из них имеют образование в сфере культуры, что является положительным фактором для работы учреждения.

Немаловажным показателем кадрового потенциала МАУК «ЦСКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры является стаж работы. По стажу работы респонденты распределились таким образом (таблица 10):

Таблица 10 - Стаж работы респондентов

Вариант ответа	Количество (чел.)	Удельный вес, %
До 6 лет	15	53
6-10 лет	11	39
10-15 лет	1	4
Свыше 15 лет	1	4
Итого	28	100

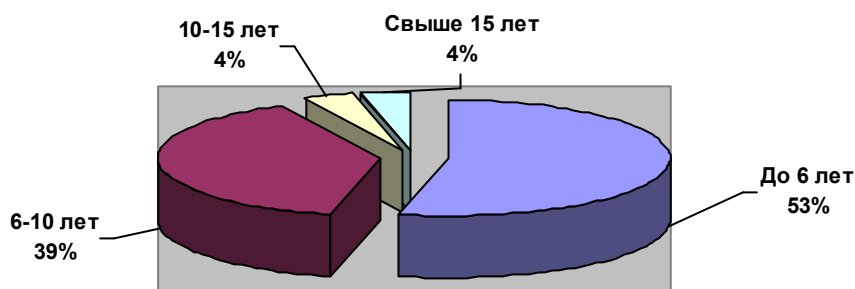


Рис. 7 - Стаж работы респондентов

Как видно из рисунка 7, больше половины (53 %) сотрудников МАУК «ЦСКС» ГО Богданович Гарашкинский сельский дом культуры находятся в начале своей трудовой карьеры (стаж до 6 лет), 39 % - имеют стаж от 6 до 10 лет, два сотрудника (14 %) имеют стаж свыше 10 лет. Удручает низкий процент сотрудников со стажем свыше 10 лет. Ведь специалисты, работающие в СДК свыше 10 лет, достигли периода, когда профессионализация во многом состоялась, уже есть определённые карьерные успехи и видимые трудовые результаты. 14 % дают основание предположить отсутствие преемственности в клубном коллективе.

Таким образом, результаты проведенного исследования свидетельствуют о высоком кадровом потенциале СДК с. Гарашкинского, требующем дальнейшего развития.

## **1.2. Анализ условий труда персонала МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры**

Дом культуры расположен в типовом одноэтажном здании, находящемся в оперативном управлении. Материально-техническая база учреждения включает в себя оборудованный зрительный зал и кабинет для занятия коллективов.

В Доме культуры имеются:

зрительный зал (на 153 посадочных места);

кабинет для занятия коллективов

выход в Интернет.

Имеется специализированное оборудование в зрительном зале и кабинете для занятия коллективов.

Материально-техническая база постоянно пополняется из разных источников финансирования: бюджетные/внебюджетные средства, привлечение спонсорской помощи. Материально техническое оснащение СДК представлено в таблице 11.

Таблица 11 – Материально-техническое  
оснащениеГарашкинского СДК

№п/п	Наименование	Количество штук
------	--------------	-----------------



1	2	3
1.	Вешалка напольная	6
2.	Светильник настольный	2
3.	Шкаф - купе	1
4.	Стол письменный	2
5.	Стул - стандарт	4
6.	СВЧ - печь	1
7.	Самовар электрический	2
8.	Кресло – «Троя»	10
9.	Электрообогреватель	4
10.	Газовый котел «Ariston»	1
11.	Акустическая система TOPP PRO	1
12.	Акустическая система Behringer B215D	1
13.	Микшерный пульт	1
14.	Микрофон	2
15.	Радио - микрофон	1
16.	Стойка микрофонная с держателем	1
17.	Пюпитр	2
18.	Гитара электроакустическая	1
19.	Стойка колоночная	2
20.	Комплект штор	1
21.	Термос большой	1
22.	Ноутбук	1
23.	Бензотриммер	1
24.	МФУ Samsung лазерный	1
25.	Сценические костюмы:	
26.	Фольклорные	5
27.	Костюм Деда Мороза	1
28.	Костюм Снегурочки	1
29.	Костюм Осень	1
30.	Костюм Индианки	4

МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры – одноэтажная типовая постройка 1965 г. Отопление газовое. Водоснабжение уличное (водозаборная колонка расположена в непосредственной близости здания). Канализация отсутствует. Круглогодично проводится уборка территории. Сбор и временное хранение отходов осуществляется в специальном отведенном и

оборудованном для этих целей месте. Здание оборудовано системой пожарной сигнализацией и системой оповещения об эвакуации людей во время пожара. Прилегающая к учреждению территория частично заасфальтирована.

В учреждении имеются схемы эвакуации и информационные указатели эвакуации.

Имеется индивидуальная аптечка для оказания помощи пострадавшим.

Для эвакуации из учреждения предусмотрен запасной выход.

В кабинетах предусмотрены первичные средства пожаротушения (огнетушители) в количестве 4 (четыре) штуки.

Выплаты стимулирующего характера директору МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности руководителя в повышении качества деятельности учреждения в целом, развитии творческой активности, инициативы при выполнении муниципального задания, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Директору учреждения может быть предусмотрено установление выплат стимулирующего характера в виде:

- надбавок (доплат, выплат) – условно постоянные стимулирующие выплаты;
- премий – по результатам работы;
- материальной помощи – единовременная выплата в исключительных случаях и/или по мотивированному заявлению руководителя.

Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном (денежном) выражении.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (в том числе за счет экономии фонда оплаты труда), а также средств от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Условно постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются распоряжением начальником МАУК «ЦСКС» на определённый срок (месяц, квартал, полугодие, год). Установление премии, материальной помощи осуществляется распоряжением начальника МАУК «ЦСКС» и носит единовременный характер.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Премирование директора учреждения производится с учетом результатов деятельности «Гарашкинский СДК» (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения).

Размеры премирования директора, порядок и критерии премиальных выплат могут ежегодно устанавливаться Положением о порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат (надбавок, премий и других) директору МАУК «Гарашкинский СДК» по решению премиальной комиссии.

Размер выплаты стимулирующего характера для директора может быть снижен или выплата может быть прекращена (не установлена) при ухудшении показателей работы, нарушении руководителем трудовой дисциплины, невыполнении распоряжений главы сельского поселения. Если на руководителя налагалось дисциплинарное взыскание, премирование на определенный период не устанавливается.

Установление показателей и критериев премирования, не связанных с эффективной и результативной профессиональной деятельностью директора дома культуры не допускается.

За условия труда, отклоняющиеся от нормальных, директору Гарашкинского сельского дома культуры устанавливается доплата

компенсационного характера в соответствии с действующим законодательством.

Компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, носят обязательный характер.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- тяжелые работы, связанные с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- работа в местностях с особыми климатическими условиями, выплаты предусматриваются в виде районного коэффициента в размерах, установленных действующим законодательством Российской Федерации;

- работа в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

За совмещение должностей - в неограниченных абсолютных единицах и до 70 % от должностного оклада. (ст. 151 ТК РФ)

За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - до 20 % от должностного оклада. (ст. 151 ТК РФ)

Эти виды работ допускаются в одном и том же учреждении с согласия руководителя в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ и обслуживания населения.

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего

работника производится в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

Компенсационные выплаты могут быть установлены как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

Размер надбавки - до 50 процентов.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться на срок не более 1 года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены. Компенсационные выплаты за качество выполнения работ устанавливаются по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Районный коэффициент устанавливается в размере 15% и начисляется на всю заработную плату, включая должностной оклад, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты.

В соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников культуры Гарашкинского сельского дома культуры Богдановичского района Свердловской области от 24.12.2015 № 177 могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается директору учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных), в следующих размерах согласно нижеприведенной таблице 12.

В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается время работы в должности руководителя, специалистов и служащих в учреждениях культуры независимо от ведомственной принадлежности. Основным документом определения стажа является трудовая книжка.

Таблица – 12 стимулирующая надбавка за выслугу лет

№ п/п	Стаж работы	Процент от должностного оклада
1	от 5 до 10 лет	10
2	свыше 10 до 15 лет	20

№ п/п	Стаж работы	Процент от должностного оклада
3	свыше 15 лет	30

Надбавка за почетное звание.

Надбавки устанавливаются по одному из оснований, предусматривающему наивысший коэффициент к должностному окладу, для работников основного персонала учреждений, согласно нижеприведенной таблице 13.

Таблица – 13 Надбавка за почетное звание

№ п/п	Почетное звание	Коэффициент (к должностному окладу)
1	Народный артист СССР, Народный артист РСФСР, Народный артист Российской Федерации	0,5
2	Заслуженный деятель искусств РСФСР, Заслуженный деятель искусств Российской Федерации	0,3
3	Заслуженный артист РСФСР, Заслуженный артист Российской Федерации	0,25
4	Заслуженный работник культуры Российской Федерации	0,25
5	Звания народных и заслуженных артистов других республик	0,15
6	Знаки отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации	0,1

Надбавка устанавливается для работников основного персонала в следующих размерах:

ученая степень доктора наук по соответствующему профилю – 50% от должностного оклада;

ученая степень кандидата наук по соответствующему профилю – 30% от должностного оклада.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен руководителю с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени

самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу и его размеров принимается премиальной комиссией МАУК «ЦКС» ГО Богданович персонально в отношении руководителя. Размер повышающего коэффициента в пределах 1,0-1,5.

Руководителям учреждений в пределах фонда оплаты труда с учетом условий их труда учредителем устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде премий и стимулирующих надбавок к должностным окладам;

Порядок установления и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются настоящим Положением. Размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются ежемесячно распоряжением директора МАУК «ЦКС» на основании ежемесячного отчета руководителя о проделанной работе (с учетом целевых показателей эффективности деятельности по направлениям, приведенным в нижеприведенной таблице данного Положения). Отчет сдается в форме оценочных листов руководителем учреждения ежемесячно в срок до 27 числа текущего месяца. Выплаты производятся при наличии средств, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, за фактически отработанное время.

Единовременная премия за особо значимые мероприятия устанавливается распоряжением директора МАУК «ЦКС».

Премия руководителям за выполнение критериев эффективности деятельности учреждений культуры выплачивается в соответствии с процентом исполнительской дисциплины.

При определении размера премии руководителю учитывается оценка качества работы учреждения, которая определяется на основании Порядка проведения независимой оценки качества работы муниципальных

учреждений, оказывающих услуги в сфере культуры, на территории сельского поселения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности по следующим направлениям, показанным в таблице 14 (Приложение 2).

Единовременная материальная помощь назначается на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- причинение работнику учреждения ущерба в результате стихийного бедствия (не по вине работника);
- вступление в брак впервые;
- рождение ребенка;
- смерть родственника: (супруга (супруги), родителей или законных представителей (лиц, заменяющих родителей), детей;
- юбилейные даты: (50 или 55 лет – для женщин, 55 лет или 60 лет для мужчин);
- к Дню работников культуры (25 марта)
- другие выплаты согласно трудового договора при экономии фонда оплаты труда учреждения.

Общая сумма единовременных выплат, выплачиваемых директору в течение месяца, не должна превышать двух месячных окладов труда по занимаемой должности.

С целью выявления проблем и недостатков в организации условий труда сотрудников МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры проведем выборочную оценку организации труда на примере следующих сотрудников:

- секретарь директора МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры;
- ведущий методист МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры;
- руководитель кружка «Изо-деятельность»;



- художественный руководитель МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры.

Подобная выборка наиболее репрезентативна, поскольку охватывает как руководителей высшего звена (художественный руководитель), так и руководителей среднего звена (ведущий методист), обычных сотрудников (руководитель кружка) и вспомогательный персонал (секретарь директора).

Прежде всего, отметим, что МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры характеризуется высоким кадровым потенциалом. Все сотрудники имеют высшее образование и опыт работы более 5 лет, что говорит о высоком уровне их квалификации и профессионализме.

Все сотрудники, в том числе и секретари, работают 5 дней в неделю по 8 часов с 9:00 до 18:00, с 12:00 до 13:00 – обеденный перерыв. Для обеспечения чистоты рабочих мест во всех помещениях, в том числе и на рабочих местах рассматриваемых нами категорий сотрудников, 2 раза в день проводится уборка. Как правило, уборка проводится с 8:00 до 9:00 до начала рабочего дня и с 12:00 до 13:00 во время обеденного перерыва, что позволяет не отрывать сотрудников от рабочего процесса.

Сотрудники МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры, занимающие руководящие должности имеют собственный кабинет, площадью 12-25 кв.м. с приемной, в которой расположено рабочее место секретаря. Руководителям среднего звена и специалистам, не занимающим руководящие должности, в качестве рабочего места выделяется стол, стул и необходимая оргтехника в общих кабинетах, рассчитанных на 4-5 сотрудников. У сотрудников, не занимающих руководящие должности, нет секретарей.

Для проведения исследования была разработана программа (Приложение 1), направленная на выявление различных фактов несоответствий условий труда сотрудников различных категорий нормам.

Программа включает в себя критерии объективных условий труда в соответствии с основами эргономики рабочего места.

По своей форме программа исследования была составлена в виде структурированной анкеты, состоящей из достаточно обширного перечня вопросов, охватывающих все основные требования по организации рабочего места сотрудника МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры. По каждому пункту анкеты, возможно, было выставить одну из трех возможных оценок: 0 баллов, 1 балл, 2 балла. При этом 0 баллов может быть выставлено в случае, если данное требование к организации рабочего места сотрудника МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры не выполнено. 1 балл может быть выставлен в случае, если данное требование к организации рабочего места сотрудника МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры выполнено частично. Если данное требование к организации рабочего места выполнено в полном объеме, может быть выставлено 2 балла.

В целом анкета включает в себя шесть разделов: мебель, вентиляция, освещение, цветовое решение рабочего пространства, организация рабочего пространства, техника для сотрудника.

Исследование проводилось в соответствии с программой. Мною в присутствии каждого из участников исследования и со слов участников исследования были заполнены программы и выставлены баллы. В процессе работы проводилось интервьюирование выбранных категорий сотрудников МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры.

Результаты проведенного исследования представлены в таблицах 15, 16, 17.

Таблица 15 – Результаты исследования эргономики труда сотрудников различных категорий.

Критерии оценки	Сотрудник			
1	2	3	4	5
Удобное расположение мебели в приемной	2	0	0	2
Просторная рабочая поверхность стола	1	2	2	1
Высота стола до пояса	2	2	2	2
Наличие шкафа для верхней одежды	2	1	1	2
Отдельный стол для ПК	2	2	2	0
Поворотно-регулируемое кресло	2	0	0	0
Наличие шкафов для документов с регулируемыми полками и запираемых на ключ	2	0	1	1
Наличие сейфа в приемной	2	0	0	2
2. Вентиляция				
2.1. Наличие системы вентиляции	0	0	0	0
3. Освещение				
3.1. Естественное освещение	2	2	2	2
3.2. Шторы/жалюзи	2	2	2	2
3.3. Галогенные/люминесцентные лампы	2	2	2	0
3.4. Настольная лампа	2	0	0	0
3.5. Свет из окна падает слева от монитора	2	0	0	2
4. Цветовое решение рабочего пространства				
4.1. Спокойные, неяркие цвета	2	2	2	2
4.2. Потолок светлее, чем стены	2	2	2	2
4.3. Стены светлее, чем пол	1	2	1	2
5. Организация рабочего пространства				
5.1. Наличие специального переговорного устройства	0	2	0	2
5.2. Соблюдение закона «свободного стола»	1	0	1	2
5.4. Наличие лотков для документов	1	1	1	2
5.6. Оборудование зоны для посетителей	2	1	1	2
5.8. Наличие элементов декоративного оформления	2	0	1	0
5.9. Наличие живых цветов	1	1	2	2
6. Техническое оснащение кабинета				
6.1. Наличие спец. программ делопроизводства	0	0	0	0
6.2. Наличие пакета MS Office	2	2	2	2
6.3. Правильное расположение системного блока	0	2	2	2
6.4. Наличие плоского монитора	0	2	0	2
6.5. Наличие оптической или лазерной мыши	2	2	2	2

Продолжение таблицы - 15

1	2	3	4	5
6.6. Соответствие мыши размеру руки	2	2	2	2
6.7. Возможность регулировки наклона клавиатуры	2	2	2	2
6.8. Матовый бежевый или серый цвет клавиш	2	2	2	2
6.9. Четкая маркировка клавиш	2	2	2	2
6.10. Функциональные клавиши другого цвета	0	0	0	0

6.11. Наличие принтера	2	2	2	1
6.12. Наличие сканера	2	2	2	0
6.13. Наличие факса	0	0	0	0
6.14. Наличие радиотелефона	0	0	0	0
ИТОГО:	53	44	43	49

Обозначения в таблицах: Сотрудник: 1 -- секретарь директора МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры; 2 – - ведущий методист МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры; 3 – руководитель кружка «Изо-деятельность»; 4 – - художественный руководитель МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры.

Как показано в таблице 15, наиболее высокие показатели эргономики рабочего места отмечены у секретаря директора МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры, наиболее низкие – у руководителя кружка «Изо-деятельность». Обобщенные данные представлены в таблице 16

Таблица 16 – Общие результаты исследования эргономики труда сотрудников МАУК«ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры по разделам программы

Разделы программы исследования	Макс. возможное кол-во баллов	Реальное количество баллов Сотрудника			
		3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1. Мебель	18	15	7	8	10
2. Вентиляция	2	0	0	0	0
3. Освещение	10	10	6	6	6

Продолжение таблицы - 16

1	2	3	4	5	6
4. Цветовое решение рабочего пространства	6	5	6	5	6
5. Организация рабочего пространства	18	7	5	6	10
6. Техническое оснащение кабинета сотрудника	28	16	20	18	17

Как видно из данных, отображенных в таблице 16, ни по одному из показателей оценки не были получены максимальные значения. Наименьший уровень удовлетворённости при оценке условий труда получен по показателю «вентиляция». Отчасти данный факт обусловлен тем, что здание МАУ «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры достаточно старое и вентиляционное оборудование вышло из строя. Далее проведем оценку соответствия эргономики труда сотрудников МАУ «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры нормативам, данные отобразим в таблице 17.

Таблица 17 – Соответствие эргономики труда сотрудников МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры нормативам (в процентах)

Разделы программы исследования	Соответствие эргономики труда Сотрудника (в процентах)			
	1	2	3	4
1. Мебель	83,3	38,8	44,4	55,5
2. Вентиляция	0	0	0	0
3. Освещение	100	60	60	60
4. Цветовое решение рабочего пространства	83,3	100	83,3	100
5. Организация рабочего пространства	38,8	27,7	33,3	55,5
6. Техническое оснащение кабинета	57,1	71,4	64,2	60,7

Как показывают данные, представленные в таблице 17, наибольшую оценку получили такие показатели условий труда как цветовое решение рабочего пространства. Кроме того, секретарь директора Гарашкинского сельского дом культуры и дал высокую оценку по показателю «мебель».

Общую оценку условий труда сотрудников МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры нормативам представим в таблице 18.

Таблица 18 – Соответствие условий труда сотрудников МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры нормативам

Испытуемый	Общее количество баллов	Максимально возможное количество баллов	Соответствие требованиям эргономики (в процентах)
Сотрудник 1	53	82	64,6
Сотрудник 2	44	82	53,6
Сотрудник 3	43	82	52,4
Сотрудник 4	49	82	59,7

Из данных таблицы 18 видно, что в большей степени эргономике организации рабочего места соответствует приемная секретаря директора МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом – 64,6%. На втором месте кабинет художественного руководителя – 59,7%.

На третьем месте кабинет ведущего методиста 53,6%. На четвертом - кабинет руководителя кружка «Изо-деятельность» – 52,4%.

Далее на основе наблюдений дадим оценку таким условиям труда как:

- освещение;
- шум;
- заболеваемость.

Рассмотрим вопрос освещения рабочего места. Необходимо обеспечить достаточно равномерное распределение яркости на рабочей поверхности. В поле зрения должна отсутствовать прямая и отраженная блескость, т. е. повышенная яркость светящихся поверхностей, вызывающая нарушение зрительных функций. Величина освещенности должна быть постоянной по времени.

Произведем расчет местного освещения выбирать оптимальную направленность светового потока. Наибольшая видимость достигается при падении света на рабочую поверхность под углом 60 градусов к ее нормали, наихудшая - при 0 градусов. (см. табл. 19).

Таблица 19 – Допустимые параметры освещения

Характеристика зрительной работы по степени точности	Наименьший размер объекта различения, мм.	Разряд зрительной работы	Подразряд зрительной работы	Контраст объекта различения с фоном	Характеристика фона	Освещенность, лк.			
						Система комбинированного освещения		Система общего освещения	
						разряды, лампы	лампы накаливания	разряды, лампы	лампы накаливания
Высокая точность	0,3 - 0,5	III	в	средний	светлый	400	400	200	150

Потребная освещенность по разряду зрительных работ 400 лк. В системе комбинированного освещения основная доля освещенности на рабочих местах должна создаваться средствами местного освещения. Рекомендуется местными средствами обеспечивать до 90% потребной освещенности, т.е. 360 лк. Расчет проводится точечным методом по формуле:

$$E = \frac{J_{\alpha} \cdot \cos^3 \alpha}{H^2 \cdot K} [\text{лк}], \quad (1)$$

где,  $J_{\alpha}$  - сила света светильника под углом  $\alpha$  к оси симметрии;

$\alpha$  - угол падения световых лучей (60 градусов);

$H$  - высота подвеса светильника над освещаемой поверхностью, м (0,5 м);

$K$  - коэффициент запаса (для ламп накаливания  $K=1,5$ );

Тип источника - люминесцентная лампа ЛДЦ, мощность 40 Вт.;

Световой поток  $F = C \times P = 52 \times 40 = 2080 \text{ лм}$  ( $C=52 \text{ лм / Вт}$ ).

$$I_{\alpha} = \frac{F}{2/3\pi} = \frac{2080}{2/3 \cdot 3,14} = 994 \text{ Кд} \quad (2)$$

$$E = \frac{994 \cdot (0,5)^3}{(0,5)^2 \cdot 1,3} = 382 \text{ лк} > 360 \text{ лк} \quad (3)$$

(отклонение от требуемой освещенности 10%)

Принимаем светильник: ЛДЦ мощность 40 Вт.

Расчет общего освещения. В системе комбинированного освещения с потребной освещенностью 400 лк, 10% ее, т.е. 40 лк должно приходиться на систему общего освещения. Для дальнейшего расчета используем метод удельной мощности:

1. Определение параметров по освещению помещения.

$h = 2,25 \text{ м}$  - высота подвеса светильника;

$S = 67,8 \text{ кв.м.}$  - площадь помещения;

$g_{\text{п}} = 50 \%$  - коэффициент отражения поверхности потолка;

$g_{\text{с}} = 30 \%$  - коэффициент отражения поверхности стен;

$g_{\text{р}} = 10 \%$  - коэффициент отражения расчетной поверхности;

$K = 1,5$  - коэффициент запаса;

$P_{\text{л}} = 40 \text{ Вт}$  - тип светильника (лампа ЛБ - 40).

2.  $R_{\text{уд.}} = 3,0 \text{ Вт/ м}^2$  - удельная мощность для 40 лк.

3. Определение количества светильников

$N = R_{\text{уд.}} \times S / P_{\text{л}} = 3,0 \text{ Вт/кв.м.} \times 67,8 \text{ кв.м.} / 40 \text{ Вт} = 5 \text{ штук.}$

Принимаем 5 светильников ЛБ - 40 (мощностью 40 Вт).

В настоящее время в холе 8 светильников, что говорит о превышении норм.

Уровни шума, измеренные на различных рабочих местах, должны быть сопоставлены с нормативными значениями (ГОСТ 12.1.003-88 или СН 2.2.4/2.1.8.562-96) для постоянных рабочих мест в помещениях. При этом надо обратить внимание на то, что предельно допустимые уровни шума



(ПДУ) для разных рабочих мест (видов трудовой деятельности) существенно различаются.

Измеренные уровни шума в различных помещениях представим в таблице 20.

Таблица 20 – Измеренные уровни шума

Постоянные рабочие места	Фактические уровни, дБа, не более	ПДУ, дБа
В холле	88	70
В кабинетах	72	
В приемной секретаря	74	

Основными причинами повышенности шума являются: большое скопление людей; шум уборочного оборудования; шум компьютера и оргтехники; автоматически открывающиеся двери; лифт; плохая изоляция окон и дверей. Кроме того превышение уровня шума связано с наличием автострады рядом со зданием.

В качестве мероприятий по снижению уровня шума необходимо:

1. Установка в оконных проемах стеклопакетов
2. Высадка полосы кустарников

В таблице 21 отражены наиболее характерные для данной организации заболевания.

Таблица 21 – Характерные для данной организации заболевания

Наименование подразделений с наиболее высокими уровнями заболеваемости	Характер ведущих заболеваний	Причины, способствующие развитию заболевания
--	------------------------------	--

Художественный руководитель, руководители кружком	Нервные, сердечно-сосудистые болезни; снижение остроты слуха.	Высокие уровни шума
Главный методист, директор	Радикулит; миозит (болезни мышц); «простудные» заболевания Остеохондроз, варикозное расширение вен ног	Неблагоприятный микроклимат Неудобная рабочая поза
Все остальные	заболевания периферических нервов и мышц-невриты, радикулополиневриты, вегетосенситивные полиневриты	Высокое напряжение

Из данных, представленных в таблице, видно, что высокий уровень заболеваемости в МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры связан с наличием комплекса вредных факторов. Заболевания связаны главным образом, с высокой напряженности в работе.

Далее проведена оценка соответствия показателей микроклимата нормативным значениям. Данные отражены в таблице 22.

Таблица 22 – Оценка соответствия показателей микроклимата нормативным значениям.

Санитарно-гигиенические факторы	Нормативные показатели	Значение в МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры
1	2	3
Температура воздуха, °С: зимой	18-21	19
Относительная влажность воздуха, %	40-60	25
Скорость движения воздуха, м/с, не более	0,2	0,1

Продолжение таблицы - 22

1	2	3
Уровень шума, дБ, не более	40-65	71
Освещенность рабочей поверхности, лк: люминесцентными лампами лампами накаливания	300 - 150	240 - 120

Содержание вредных примесей, мг/куб.м пыли	15-20	16
Коэффициент отражения стен, %, не более	60	77

Таким образом, оценка условий труда сотрудников МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры на примере различных категорий сотрудников показала, что необходимо оптимизировать и повысить эффективность условий труда.

К числу основных проблем и недостатков следует отнести:

- отсутствие системы вентиляции;
- старое оборудование;
- старая мебель;
- несоответствие показателей микроклимата нормативным значениям.

Уровень шума всегда выше нормы в учреждениях культуры, так как там постоянно идут репетиции, звучит музыка, учатся роли и так далее. У всех сотрудников СДК очень подвижный образ жизни, а не наоборот.

Так же в рамках данного исследования проведено исследование рабочего времени сотрудников МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры путем составления фотографии рабочего времени. В качестве примера рассмотрена деятельность секретаря директора.

Таблица 23 – Фотография рабочего времени секретаря директора  
МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский  
сельский дом культуры

№ п/п	Объект наблюдения, операция	Время, мин		Продол жит. мин	Классифи катор времени
		начало операци	завершение операции		

		и			
1	2	3	4	5	6
1.	Начало работы	10.05	10.22	17	Т н.п
2.	Запуск организационной техники и оборудования	10.22	10.32	10	Т п.з
3.	Просмотр электронной почты	10.32	10. 47	15	Т опо.
4.	Просмотр новостей в области культуры и соцразвития	10. 47	10.54	7	Т опв
5.	Печать документов	10.54	11.07	13	Т опв
6.	Получение новых заданий от руководителя	11.07	11.27	20	Т опв
7.	Анализ новых требований, составление плана исполнения	11.27	11. 42	15	Т опо.
8.	Ответ на письма	11. 42	12. 07	25	Т опо.
9.	Нерегламентированный перерыв	12. 07	12.22	15	Т п.о.н.
10.	Сбор документации на подпись руководителю	12.22	12.32	10	Т опо.
11.	Сбор подписей руководителя	12.32	12.52	20	Т опо.
12.	Согласование рабочего плана руководителя	12.52	12.57	5	Т опо.
13.	Просмотр страниц районных ЦЗ и ЦСО	12.57	13. 09	12	Т опв
14.	Разговор с руководителем	13. 09	13.11	2	Т опв
15.	Заполнение договоров	13.11	13.49	31	Т опо.
16.	Выключение организационной техники	13.49	13.59	10	Т п.з
17.	Обед	13.59	15.03	64	Т п.т
18.	Запуск организационной техники	15.03	15.10	7	Т п.з
19.	Разговор с коллегой	15.10	15.13	3	Т п.о.н.
20.	Просмотр корреспонденции	15.13	15.20	7	Т опо.
21.	Беседа с курьером	15.20	16. 05	45	Т опв
22.	Ответ на корреспонденцию	16. 05	16.15	10	Т опо.
23.	Рабочий звонок	16.15	16.18	3	Т опо.
24.	Личная гигиена	16.18	16. 26	8	Т отд
25.	Заполнение договоров	16. 26	16.53	27	Т опо.
26.	Разговор с курьером	16.53	16. 56	3	Т п.о.н.
27.	Работа с внутренней документацией	16. 56	17. 26	35	Т опв
28.	Личный звонок	17. 26	17. 31	3	Т п.о.н.
29.	Работа с обращениями клиентов	17. 31	17.51	15	Т опо.
30.	Личный звонок	17.51	17.58	2	Т п.о.н.

Продолжение таблицы - 27

1	2	3	4	5	6
30.	Перезагрузка компьютера	17.58	18.10	12	Т п.т
31.	Рабочий звонок	18.10	18. 22	8	Т опо.
32.	Работа с обращениями населения	18. 22	18.37	15	Т опо.
33.	Выключение организационной техники	18.37	18.40	3	Т п.з
34.	Уход из офиса	18.40	18.50	10	Т п.з

Т н.п. – непроизводительные потери времени;  
Т п.з. – подготовительно-заключительное время  
Т опо. – время на выполнение основных производственных операций;  
Т опв– время на выполнение вспомогательных производственных операций;

Т обс – время на обслуживание рабочего места;

Т отд – время на отдых, личные надобности;

Т п.т. – перерывы технические, технологические;

Т п.о.н. – перерывы организационные нерегламентированные;

Могут использоваться и другие обозначения в классификаторе времени. Проведя фотографию рабочего времени, делаем вывод, что практически все должностные обязанности выполняются сотрудником.

Однако наблюдаются некоторые нарушения трудовой дисциплины. Проведем сводку одноименных затрат таблица 24.

Таблица 24 – Сводка одноименных затрат времени

Номер строки	Виды работ	Продолжительность, мин	Индекс
1	2	3	4
1	Подготовка рабочего места	17	Т н.п
2	Запуск и отключение организационной техники	40	Т п.з
3	Просмотр электронной почты	22	Т опв
4	Ответ на корреспонденцию	35	Т опо.
5	Просмотр новостей в области культуры, гос закупок	7	Т опв
6	Печать листовок	13	Т опв

Продолжение таблицы - 24

1	2	3	4
7	Просмотр предложений	20	Т опв
8	Публикация предложений	15	Т опо.
9	Нерегламентированный перерыв	15	Т п.о.н.
10	Рабочие звонки	40	Т опо.
11	Личные звонки	5	Т п.о.н.
12	Заполнение договоров	68	Т опо.
13	Беседа с курьером	80	Т опв

14	Личная гигиена	8	Т отд
15	Работа с обращениями клиентов	15	Т опо.
16	Обед	64	Тп.т.
17	Разговор с коллегой	6	Т п.о.н.
18	Перезагрузкакомпьютера	12	Т п.т

Данная таблица представляет более наглядный вариант сбора информации по идентичным индексам. Следующий этап анализа — вычисление фактического баланса рабочего времени таблица 25.

Таблица 25 – Фактический баланс рабочего времени

Виды затрат		Продолжительно сть		Индекс
		мин.	%	
1		2	3	4
Подготовительно-заключительное время		40	8,5	Т п.з
Обслуживание рабочего места		17	3,6	Т н.п
Оперативное время	основное	174	36,6	Т опо.
	вспомогательное	142	30	Т опв
Оперативное время		316	66,6	Топ
Отдых и личные надобности		8	1,7	Т отд
Регламентированные перерывы		60	12,5	Т п.т
Нерегламентированные перерывы, в том числе нарушения трудовой дисциплины		39	8,1	Т п.о.н.
Простои по организационно-техническим причинам		12	2,5	Т п.т

Исходя из результатов расчетов, можно сделать вывод, что очень большое количество времени уходит подготовительно-заключительные работы и нарушения трудовой дисциплины, что отрицательно сказывается на производительности труда. Чтобы устранить недостатки, рассмотрим факторы помех, влияющие на работу секретаря директора МАУ «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры подробно таблица 26.

Таблица 26 – Факторы помех

Виды помех	Продолжит., мин	Возможные причины потерь времени	Мероприятия по снижению затрат
1	2	3	4
Опоздание к началу смены и после обеда	8	Недисциплинированность работника	Выговор
Посторонние разговоры	11	Недисциплинированность	Выговор
Затраты времени на включение оборудования	32	Устаревшее оборудование, «засоренность» программной среды оборудования	Модернизация, обновление оборудования, оптимизация программной среды
Затраты времени на работу в интернете	15	Низкая скорость подключения	Смена тарифа, браузера
Уход с работы раньше расписания	4	Не дисциплинированность	Выговор

Из представленной таблицы можно сделать вывод о том, что факторы помех не только влияют на рабочий процесс, но и занимают достаточно большое количество времени от продолжительности рабочего дня. В связи с этим представляется необходимость искать пути снижения влияния факторов помех на работоспособность.

### **Вывод по главе 1**

В исследуемой организации существует ряд факторов, препятствующих эффективной деятельности:

- несоответствие санитарных условий труда нормам СанПиН (в частности Санитарные нормы СН 2.2.4/2.1.8.562-96 «Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки»);

- старая мебель и техника (недостаточная оперативность и надежность работы оборудования; недостаточная скорость Интернет-соединения);

- отсутствие оздоровительных мероприятий (ранее культработникам предоставлялись льготные путевки в санатории и дома отдыха);

- низкий уровень работоспособности, связанный с высоким уровнем утомляемости сотрудников.

Таким образом, анализ, представленный в рамках данного раздела позволил выявить основные проблемы в области организации труда сотрудников МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры.

В рамках следующего раздела разработаем мероприятия по совершенствованию условий труда в Гарашкинском СДК.



## **ГЛАВА 2. ОПТИМИЗАЦИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА МАУК «ЦКС» ГО БОГДАНОВИЧ СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ ГАРАШКИНСКИЙ СЕЛЬСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ**

### **2.1 Разработка мероприятий по совершенствованию условий труда государственных гражданских служащих МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурного подразделения Гарашкинский сельский дом культуры**

С целью повышения продуктивности труда сотрудников МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры следует добиваться рациональной организации рабочего места, обеспечения соответствующей рабочей мебелью, удобного расположения основного и вспомогательного оборудования.

С целью оптимизации условий труда предлагается (Таблица 27).

Таблица 27 – оптимизация условий труда

Проблема	Мероприятия по решению	Ответственный	Сроки	Затраты
1	2	3	4	5
старая мебель и техника низкий уровень работоспособности, связан с высоким уровнем утомляемости сотрудников недостаточна скорость Интернет-соединения	Обновить мебель и технику в МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры	Директор МАУК «ЦКС» ГО Богданович	2017 - 2018 гг	64500 т.руб.

Продолжение таблицы 27

1	2	3	4	5
отсутствие оздоровительных мероприятий	Организовать месячник охраны труда в МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры Организовать оздоровительные мероприятия для сотрудников	Менеджер по охране труда МАУК «ЦКС» ГО Богданович	С 2017г	В рамках рабочего времени без дополнительных затрат
несоответствие санитарных условий труда нормам СанПиН (в частности Санитарные нормы СН 2.2.4/2.1.8.562-96 «Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки»)	Установить систему аэро ионизации и увлажнения воздуха Оптимизировать санитарные условия труда и отдыха сотрудников Косметический ремонт помещений	Директор МАУК «ЦКС» ГО Богданович	2017 – 2018 гг	165000 т. руб. (затраты на оптимизацию санитарных условий труда) 250000т. руб. (затраты на ремонт)
Общая стоимость затрат				479500 т. руб.

Обновить мебель и технику в МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры

Рабочая мебель в МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры должна соответствовать специфике трудового процесса, ростовым особенностям работающих, допускать определенное изменение позы в течение рабочего дня.

Конструкция оборудования и организация фиксированного рабочего места должны обеспечить прямое и свободное положение корпуса тела, работающего или наклон его вперед не более чем на 15°. На каждом рабочем

месте необходимо иметь регулируемую по высоте подставку для ног, ширина которой должна быть не менее 300 мм, длина - не менее 400 мм.

Рабочее кресло должно быть полумягкое поворотного типа, с регулируемыми высотой сидения и углом наклона спинки. Высота сидения регулируется в зависимости от ростовых особенностей, работающих в пределах 300-530 мм. Отделку сидения и спинки следует предусматривать из гигроскопических материалов с последующим покрытием чехлами.

Отделка декоративных элементов в помещении (оформление зеленых зон, информационных щитов) должна предусматривать светлую цветовую гамму.

Оптимизировать санитарные условия труда и организовать оздоровительных мероприятий для сотрудников.

Принимая во внимание подвижный характер работы сотрудников МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры, на рабочих местах необходимо обеспечить оптимальные условия микроклимата в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.005-76 «ССБТ. Воздух рабочей зоны»:

- в холодный период года температура воздуха должна быть 22-24 °С, относительная влажность 40-60%, скорость движения воздуха 0,1 м/с;
- в теплый период года температура воздуха должна быть 23-25 °С, относительная влажность 40-60%, скорость движения 0,1 м/с.

Для обеспечения санитарных норм микроклимата в производственных помещениях СДК следует предусмотреть подогрев приточного воздуха до требуемых параметров или оборудовать кондиционер по ГОСТ 12.4.021-75 «Системы вентиляционные. Общие требования», СНиП-II-33-75 «Отопление, вентиляция и кондиционирование воздуха. Нормы проектирования».

Освещенность на рабочих местах руководителей кружков составляет в среднем  $159,0 \pm 5,6$  лк с колебаниями от  $81,8 \pm 19,9$  до  $224,5 \pm 20,3$  лк. Несколько выше освещенность на рабочих местах директора и методиста, в среднем  $194,3 \pm 7,6$  лк с колебаниями от  $74,9 \pm 3,9$  до  $301,6 \pm 31,1$  лк.

Коэффициент естественного освещения на рабочих местах должен быть не ниже 1.

Искусственное освещение следует организовать за счет общего освещения (встроенный светящийся потолок) над зоной рабочих руководителей кружков при условии освещенности на рабочих местах не менее 300 лк.

Для обеспечения стабильной и эффективной работы систем естественного и искусственного освещений регулярно (не реже 2 раз в год) осуществлять уход за светильниками и оконными стеклами и не реже 1 раза в неделю проводить профилактический осмотр осветительных установок с заменой не горящих источников света.

Защита от прямых солнечных лучей, проникающих в рабочий зал через оконные проемы, обеспечивается легкими шторами (светлых тонов), солнцезащитными устройствами.

Шум в помещениях не должен превышать 65 дБАэкв.

Работающие должны быть обучены правилам рабочего обмена речевой информацией и культуре производственной речи.

При возможности рабочие места оборудовать электронными индикаторами, сигнализирующими о превышении уровня шума в рабочем помещении допустимых значений с целью самоконтроля и коррекции громкости ведения разговорной речи.

Предусмотреть облицовку стен и потолков рабочих залов звукоизолирующим материалом типа «Акмигран».

3. Реализация мер по обеспечению высокой работоспособности сотрудников МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры

Выраженная гиподинамия и монотонность выполняемых сотрудниками МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры производственных операций отрицательно сказываются на общем функциональном состоянии организма и

работоспособности. Нервно-эмоциональная напряженность и утомительность труда могут значительно возрастать, а длительные неблагоприятные состояния организма приводить к ухудшению здоровья в результате неблагоприятных условий производственной среды, неправильной организации трудового процесса, повышенного объема информационно-производственной нагрузки.

Для обеспечения физиологически обоснованных режимов труда и отдыха, рациональной организации информационной нагрузки, снятия последствий длительного монотонного труда рекомендуется:

Перерыв для отдыха и питания необходимо предусматривать в конце первой половины рабочего дня, длительностью не менее 30 минут.

Отдых и фиксированные перерывы должны осуществляться в специальных комнатах отдыха, примыкающих непосредственно к рабочим помещениям, но изолированных от последних.

В комнатах отдыха следует:

Создать комфортные условия микроклимата (температура воздуха 20-22 °С, относительная влажность 40-60%).

Иметь общую освещенность в 150-200 лк;

Поддерживать оптимальный шумовой фон не выше 45 дБА.

Организовать приточно-вытяжную вентиляцию.

Организовать цветовой комфорт за счет оптимального сочетания окраски основных поверхностей, оборудования, обивки мебели преимущественно голубых, светло-зеленых, оливковых тонов с уравновешенным использованием белых, желтых, оранжевых цветов («Указания по проектированию цветовой отделки интерьеров производственных зданий промышленных предприятий» СН-181-70).

Установить систему аэроионизации и увлажнения воздуха.

С целью снятия эмоциональной напряженности и утомления комнаты отдыха следует обеспечить техническими средствами для демонстрации цветных слайдов и трансляции функциональной музыки. В качестве

функциональной музыки необходимо использовать мажорные, энергичные музыкальные произведения с четко выраженным ритмом, приятным мелодичным рисунком; подбирать музыкальные произведения надо с учетом пола и возрастных особенностей работающих, общее суммарное время звучания музыки должно составлять 10 минут.

С целью системного улучшения состояния охраны труда в организации целесообразно проводить мероприятия, в ходе которых охрана и условия труда становятся объектом внимания как со стороны администрации, так и со стороны рядовых работников.

4. Организация месячника охраны труда в МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры.

Одним из таких мероприятий, зарекомендовавших себя как одно из наиболее результативных, является месячник охраны труда. Проведение данного мероприятия в МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры следует рассматривать как характеристику организации в качестве социально-ответственной. Организация, проводящая месячник, ценой незначительных организационных усилий формирует имидж социально-ориентированной как в глазах работников, так и в глазах контрольно-надзорных органов (Государственная инспекция труда, Прокуратура РФ)

Месячник охраны труда в МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры следует проводить в целях:

пропаганды охраны труда

предупреждения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости

улучшения обеспечения работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты

оптимизации организации санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников организации

повышения соблюдения работниками установленных правил и норм в части обеспечения безопасности на рабочем месте

реального улучшения условий труда работников.

Задачей месячника в МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры станет активизация деятельности организации, направленной на полную реализацию прав работников в области охраны труда, повышение ответственности руководителей и специалистов за обеспечение здоровых и безопасных условий труда, обеспечение реализации принципов социального партнерства.

В целях проведения месячника охраны труда работодателем (руководителем организации) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (иным уполномоченным работниками представительным органов) принимается распорядительный документ (приказ, распоряжение) об объявлении месячника, порядке его проведения, создании комиссии по организации и проведению месячника (далее - комиссия) и утверждении ее состава.

Распорядительный документ доводится до сведения работников организации.

Составляется график проведения месячника охраны труда, который утверждается руководителям организации.

Комиссию возглавляют руководитель или иное уполномоченное им лицо. В состав комиссии включаются представители администрации, главные специалисты организации, руководители подразделений, специалисты службы охраны труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации (иного уполномоченного работниками представительного органа), уполномоченные (доверенные) лица, члены комитетов (комиссий) по охране труда.

На первом заседании комиссия составляет план работы, который утверждается руководителем организации и согласовывается с профкомом, доводит его до сведения работников и одновременно информирует их о порядке проведения месячника охраны труда.

В период месячника охраны труда в МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры могут проводиться:

мероприятия (семинары, лекции, беседы) по информированию работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, имеющихся вредных факторов и рисков, и способов и методов их минимизации, ознакомления работников с результатами последней аттестации рабочих мест, производственного контроля, специальной оценки условий труда;

конкурсы среди структурных подразделений по организации условий труда;

комплексные проверки состояния условий и охраны труда;

перекрестные проверки состояния охраны труда между структурными подразделениями;

обучение по охране труда работников, проверка знаний работниками требований охраны труда;

дни контроля соблюдения работниками правил и инструкций по охране труда;

выпуск бюллетеней по охране труда и здоровья,

медицинские осмотры работников;

пересмотр и обновление инструкций по охране труда.

Ответственными за проведение месячника охраны труда являются работодатели (руководители организации). Организационная работа по проведению месячника охраны труда возлагается на работодателя и профсоюзный орган.



Основой для проведения месячника охраны труда служат материалы комиссий по охране труда, подписания, заключения госорганов надзора, статистические данные.

При подготовке к проведению месячника в МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры члены комиссии с участием руководителей подразделений готовят:

информационно-аналитические материалы о фактическом состоянии охраны труда в организации, уровне финансирования мероприятий по охране труда, уровне и причинах травматизма;

материалы по результатам проверок состояния условий и охраны труда организации;

информацию о новых достижениях в области организации труда и производства, охраны труда, новых средствах коллективной и индивидуальной защиты;

информацию о вновь вводимых в действие законодательных и нормативных документах по охране труда;

анализ нарушений трудовой и производственной дисциплины;

планируемые мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

В период проведения месячника комиссией рассматриваются текущие вопросы, обсуждаются результаты:

комплексного обследования подразделений организации, проводимого комиссией трехступенчатого административно-общественного контроля по охране труда;

выполнения мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, по улучшению условий труда и доведения их до требований нормативно-правовых актов по охране труда.

В рамках месячника комиссия проверяет исполнение руководителями и специалистами организации функциональных обязанностей по охране труда, заслушивает и оценивает отчеты:

руководителей подразделений о состоянии охраны труда и безопасности труда, о проделанной работе на основе решений, принятых по итогам предыдущего месячника;

главных специалистов организации (главного энергетика, главного механика, главного технолога и других) о принятых мерах, направленных на повышение безопасности технологических процессов, оборудования, улучшения условий труда работающих;

руководителей подразделений, в которых имели место грубые нарушения правил и норм охраны труда или произошли несчастные случаи, аварийные ситуации.

В ходе проведения месячника члены комиссии проводят среди сотрудников МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры информационно-разъяснительную работу в области особенностей обеспечения и поддержания на должном уровне требований охраны труда, правовых знаний в области трудового законодательства, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний с использованием кабинетов и уголков по охране труда, стендов и плакатов, местных средств массовой информации.

В программу проведения месячника могут включаться и другие вопросы, связанные с пропагандой охраны труда и направленные на оздоровление работников и улучшение условий труда.

## **2.2. Нормативно правовое обоснование мероприятий**

За последние годы Минтрудом России предпринимаются серьезные шаги по модернизации действующего законодательства об охране труда, в т. ч. направленные на обеспечение экономического стимулирования деятельности работодателя по созданию здоровых и безопасных условий

труда и новых рабочих мест с безопасными условиями труда, крупнейшими из которых явилось принятие Федеральных законов от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»».

Важнейшим направлением деятельности Минтруда России по правовому обеспечению охраны труда, активно реализуемым в настоящее время, является актуализация и переработка нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда (правил по охране труда), утвержденных в разные годы уполномоченными органами исполнительной власти.

Нормативно-правовым обеспечением реализации предложенных в рамках данного исследования мероприятий являются нормативно-правовые акты по охране труда на предприятии.

Нормативно-правовые акты по охране труда содержат в себе обязательные государственные требования как по охране труда, так и по пожарной безопасности. Нормативно правовые акты по охране труда разделены на государственный и локальный уровни. В перечень документов каждого из уровней входят нормы, правила, положения, стандарты, инструкции и другие нормативные акты, содержащие обязательные либо рекомендованные для выполнения требования и нормативы. Не допускается противоречия положений разработанной в организации локальной документации государственным нормативным требованиям охраны труда.

Базовые нормативные акты, определяющие взаимоотношения работодателей и трудящихся в сфере ОТ:

1. Трудовой кодекс РФ. В разделе 10 Кодекса прописаны обязательные для выполнения любыми организациями требования относительно:

- задач госнадзора за состоянием ОТ;

- обеспечения, трудящихся молоком, лечебно-профилактическим питанием;
- организации обучения вопросам ОТ;
- организации общественного контроля со стороны трудящихся и профсоюзов, обязанностей и прав каждого из участников системы контроля;
- ответственности всех участников трудового процесса за нарушение требований ОТ;
- прав, трудящихся на безопасную профессиональную деятельность;
- подбора и передачи трудящимся СИЗ;
- организации медосмотров;
- организации госэкспертизы условий труда;
- функционирования комиссий по ОТ;
- расследования и постановки на учет НС, ПЗ;
- санитарно-бытового обслуживания.

2. Прочие нормативные документы. В повседневной деятельности специалистам по ОТ понадобятся такие нормативные документы по охране труда (2017 год):

125-ФЗ «Об обязательном соцстраховании от НС и ПЗ», в котором прописаны основы соцстрахования и порядок возмещения, причиненного травмой или заболеванием вреда;

123-ФЗ «Техрегламент о требованиях ПБ», который устанавливает базовые требования к различным объектам общественного, производственного и бытового назначения;

Правила устройства, техэксплуатации электроустановок, а также ОТ в ходе их использования, утвержденные приказами Минэнерго и Минтруда;

Постановление от 13.01.2003 №1/29, в котором Минтруда и Минобразования РФ утверждают порядок проведения учебного процесса в сфере ОТ (в том числе проверки знаний и выдачи удостоверений);

Приказы Минздравсоцразвития от 12.04.2011 №302н и от 15.02.2014 №835н, утверждающие основания и порядки проведения предварительных, периодических, предсменных, послесменных, предрейсовых и послерейсовых медосмотров;

Профессиональный стандарт «Специалист в области ОТ», перечисляющий его функции и раскрывающий содержание каждой из них.

Также специалисту понадобятся правила и нормы охраны труда, предназначенные для отрасли, в которой ведет хозяйственную деятельность его компания. Например, в автотранспортных организациях в базовый перечень нормативных документов по охране труда в 2017 году входит постановление Минтруда и соцразвития РФ от 12.05.2003, которое вводит в действие ПОТ РМ-027-2003, а на предприятиях строительной отрасли в перечень наиболее часто используемых нормативно правовых актов по охране труда включены многочисленные СНиПы.

Кроме того, следует обратить внимание на ряд нормативных документов по охране труда, которые помогут выполнить конкретные задачи правильно:

- организовать спецоценку условий на рабочих местах помогут постановления Правительства от 14.04.2014 №290 и от 03.07.2014 №614, приказы Минтруда от 25.12.2012 №625н и Роструда от 30.10.2014 №384;

- организовать работу трудящихся младше 18 лет, женщин и инвалидов помогут постановления Правительства РФ от 25.02.2000 №162 и №163, от 06.02.1993 №105, постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 №7 и его же приказ от 19.11.2013 №685н, а также СП 2.2.9.2510-09;

- организовать работу кабинета, уголков ОТ поможет постановление Минтруда от 17.01.2001 №7. В нем освещены основные задачи, для решения которых они оборудуются, перечень необходимого оснащения (оборудование, наглядная агитация, документы, макеты, образцы СИЗ и др.) и рекомендации по организации их работы;

- разработать инструкции по ОТ специалисты смогут после изучения требований РД 11 12.0035-94 «ССБТ. Инструкция по ОТ. Требования к разработке, оформлению, изложению и обращению»;

- укомплектовать аптечки поможет приказ Минздрава и соцразвития РФ от 05.03.2011 № 169н, в котором прописаны названия необходимых изделий и медикаментов, нужное их количество и параметры (форма выпуска, размеры).

Больше всего полезной для специалиста по ОТ информации содержится в нормативно-правовых актах по охране труда, образующих ССБТ. Часть включенных в ее состав госстандартов, правил и норм охраны труда носит рекомендательный характер, т. е. организациям дано право самостоятельно решать, пользоваться конкретным ГОСТом или нет. Например, качественно организовать обучение трудящихся ОТ в дополнение к обязательному для выполнения постановлению 1/29 поможет ГОСТ 12.0.004-2015. В ССБТ многочисленные правила и нормы охраны труда систематизированы и разбиты на подсистемы (в настоящее время их 6 – с 0 по 5 включительно), поэтому выбрать нужные нормативные документы по охране труда отсюда не составит труда.

Рекомендательный характер носят и Типовые инструкции, утверждаемые, как правило, на федеральном уровне. В ходе разработки собственных инструкций текст типовых инструкций можно изменять и дополнять либо не использовать их вовсе и работать «с чистого листа», соблюдая требования РД 11 12.0035-94.

Согласно статье 212 ТК РФ, комплект нормативно-правовых актов должен быть на предприятии (либо в уголке по охране труда, либо в кабинете по охране труда).

### 2.3. Оценка экономической и социальной эффективности предложенных мероприятий

С целью оценки эффективности предложенных мероприятий проведем оценку затрат, необходимых на их реализацию.

В рамках реализации мероприятия «Обновление мебели и техники в МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры» предлагается приобрести следующие позиции, отраженные в таблице 28

Таблица 28 – Затраты на реализацию мероприятия «Обновление мебели и техники в МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры»

№	Позиция	Стоимость за ед.	Количество, шт.	Общая сумма затрат, руб.
1	Стол руководителя	6000	2	12000
2	Стол офисный	2000	6	12000
3	Стулья офисные	500	10	5000
4	Стеллаж	3500	5	17500
5	Принтер цветной Canon i450	5000	1	5000
6	Многофункциональное устройство Samsungd 400	5000	1	5000
7	Диван для зала ожидания	8000	1	8000
ИТОГО				64500

Таким образом, общая сумма затрат на обновление мебели и техники в МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры составит 64500 руб.

Затраты на оптимизацию санитарных условий труда и организацию оздоровительных мероприятий представлены в таблице 29.

Таблица 29 – Затраты на оптимизацию санитарных условий труда и организацию оздоровительных мероприятий

№	Статья затрат	Сумма
1	Ремонт помещений	250000
2	Смена ламп и светильников	35000
3	Оснащение помещений кондиционерами	65000
4	Звукоизоляция помещений	65000
	ИТОГО	415000

Таким образом, как показано в таблице затраты на оптимизацию санитарных условий труда и организацию оздоровительных мероприятий составят 415 тыс. руб., из них 250 тыс. руб. – затраты на ремонт.

Реализация мер по обеспечению высокой работоспособности сотрудников МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры, так же, как и организация месячника охраны труда не требует дополнительных затрат.

Общие затраты на реализацию предложенных мероприятий составят:

$64500 + 41500 = 479500$  руб.

Финансирование данных мероприятий предполагается осуществить за счет бюджетных средств, поэтому необходимо подать соответствующую заявку заблаговременно.

С целью оценки эффективности предложенных мероприятий приведём анализ затрат организации в случае не выполнения требований охраны труда и начислении штрафов.

В 2015 году вступили в силу изменения законодательства по штрафам за нарушения правил охраны труда. Ранее ответственность за нарушение норм о труде, охраны труда, регулировались ст. 5.27 КоАП. Размер налагаемого штрафа не превышал пятидесяти тысяч рублей. Сей час же в отдельных статьях КОАП установлено наказание за несоблюдение предусмотренных требований.



В каждой статье выделяются отдельные составы правонарушений, являющиеся серьезными, по мнению законодателя. Например, в 2017 году за неправильное составление трудового договора, предельная ответственность равна 100 000 рублей. Ранее была общая формулировка нарушения правил ОТ и инспектирующие органы, в процессе проверок применяли штрафы в совокупности за все нарушения. После поправок в законодательстве выделены разные составы нарушений, теперь штрафы будут начисляться за каждую провинность отдельно и суммироваться в итоге.

Ранее предельная сумма административных штрафов на одно должностное лицо составляла 5 000 рублей, а в 2017 году сумма штрафов может достигнуть до 40 000 рублей. Для юридических лиц с 50 000 до 200 000 тысяч рублей. Предельный размер штрафа за нарушение норм охраны труда может составить 80000 рублей, а за некоторые нарушения эта сумма будет 130000 рублей. Например, если работодатель направит работника, не прошедшего медицинский осмотр и не знающего правила ОТ к выполнению должностных обязанностей.

По старому положению предприятие за всех работников, не прошедших обучение правилам охраны труда оплачивало штраф 50000 рублей, сей час же организация обязана оплатить штраф в установленном размере за каждого сотрудника отдельно.

Также появилось в законе и предупреждение о новом административном наказании, оно не требует оплаты штрафа, но обязательное условие данного наказания требует разместить информацию о выявленных нарушениях в СМИ. Не однократное нарушение законных требований наказывается отстранением должностных лиц от занимаемой должности на срок от одного до трех лет. Административные штрафы не назначаются, но предусмотрены более жесткие меры наказания.

Одним из важных изменений стало увеличение срока давности привлечения к административной ответственности с двух месяцев до одного года. Работодатель обязан проверять соблюдение всех законодательных норм

о труде и охране труда. Если обнаруживаются нарушения их нужно устранять незамедлительно, это позволит уменьшить риски привлечения к ответственности.

Основные нарушения и ответственность представим в таблице 30

Таблица 30 - выдержки из Кодекса об административных правонарушениях РФ

Нарушение	Ответственность	Статья КоАП
1	2	3
Организация, ее руководители лица или сотрудники нарушили требования охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2–4 ст. 5.27.1 КоАП РФ	Для должностных лиц – предупреждение или штраф от 2000 до 5000 руб. Для предпринимателей – штраф от 2000 до 5000 руб. Для организаций – штраф от 50 000 до 80 000 руб.	ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ
Нарушен установленный порядок проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или не провели ее вовсе	для должностных лиц – предупреждение или штраф от 5000 до 10 000 руб. Для предпринимателей – штраф от 5000 до 10 000 руб. Для организаций – штраф от 60 000 до 80 000 руб.	ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ
Организация, ее должностные лица или предприниматель допустили работника к исполнению трудовых обязанностей при наличии медицинских противопоказаний или без прохождения в установленном порядке: обучения и проверки знаний требований охраны труда; обязательных медицинских осмотров (предварительного, периодического, ежедневного); обязательных психиатрических освидетельствований	для должностных лиц – штраф от 15 000 до 25 000 руб. Для предпринимателей – штраф от 15 000 до 25 000 руб. Для организаций – штраф от 110 000 до 130 000 руб.	ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ
Организация, ее должностные лица или предприниматель не обеспечили работников средствами индивидуальной защиты	для должностных лиц – штраф от 20 000 до 30 000 руб. Для предпринимателей – штраф от 20 000 до 30 000 руб. Для организаций – штраф от 130 000 до 150 000 руб.	ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ

1	2	3
Организация, ее должностные лица или предприниматель повторно нарушили требования охраны труда. Ранее нарушителя уже привлекали к ответственности за аналогичное нарушение по соответствующей части ст. 5.27.1 КоАП РФ	Для должностных лиц – штраф от 30 000 до 40 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет. Для предпринимателей – штраф от 30 000 до 40 000 руб. или приостановление деятельности на срок до 90 суток. Для организаций – штраф от 100 000 до 200 000 руб. или приостановление деятельности на срок до 90 суток	ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ

Изучив и проанализировав данные законодательные акты делаем вывод, что целесообразно потратить денежные средства на ремонт и обновление оборудования и продолжить работу и получение прибыли, чем оплатить штрафы и подвергнуть организацию приостановлению деятельности и понести дополнительные убытки и наказания.

Оценку результатов предложенных мероприятий предлагается проводить по следующим основным направлениям:

1. Организация пропаганды безопасного труда:

информированность работников об участии организации в месячнике, его целях и задачах;

наличие наглядной агитации по охране труда, пожарной безопасности, кабинетов (уголков) по охране труда, их оснащенность.

2. Организация работы по охране труда и управлению профессиональными рисками:

наличие организационно-распорядительной документации по вопросам охраны труда, пожарной безопасности (положения об организации работы по охране труда, приказов о назначении ответственных лиц по охране труда и по пожарной безопасности на отдельных объектах и участках работы, о создании комиссий по обучению и проверке знаний по охране труда, состоянию зданий и сооружений и т.д.)

проведение обучения и проверки знаний по охране труда у руководителей, специалистов и работников, занятых на работе с вредными и опасными условиями труда;

своевременность и полнота прохождения предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными факторами производственной среды и трудового процесса;

наличие и выполнение раздела «Охрана труда» коллективного договора или соглашения по охране труда;

проведение месячника и Дня охраны труда, подтвержденное соответствующими документами.

3.Состояние условий и охраны труда на рабочих местах, в том числе:

проведение всех видов инструктажей по охране труда;

проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

проведение оценки профессиональных рисков и системы их снижения;

обеспеченность работников спецодеждой, спец обувью и другими средствами индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, правильность применения, оптимальность применяемых СИЗ (в т.ч. с точки зрения экономической эффективности приобретаемых СИЗ);

состояние и соблюдение сроков прохождения технического освидетельствования оборудования и механизмов с записями в журналах;

состояние пожарной безопасности.

4.Состояние производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Анализ статистических показателей и их сравнение в динамике и с другими организациями данного вида экономической деятельности.

5.Наличие и выполнение в установленные сроки предписаний надзорных и контрольных органов, в том числе в ходе месячника.

Выявленные в организации в ходе месячника недостатки по безопасности труда либо устраняются работодателем в оперативном порядке

или составляется план мероприятий по их устранению с указанием конкретных исполнителей и сроков выполнения.

В случае невыполнения в срок плана мероприятий по устранению выявленных в организации норм охраны труда работодатель продлевает сроки исполнения по согласованию с профсоюзом.

Результаты проверок оформляются актом и используются для подготовки и доведения информации до работников и руководителя организации и являются обязательными для исполнения.

По результатам проверок комиссия проводит совещания по вопросам охраны труда в подразделениях организации, готовит итоговое совещание по результатам проведения месячника с приглашением руководителя организации, его заместителей и руководителей подразделений.

По итогам проведения месячника в организации готовится информационный материал и направляется организацией (по желанию)

в органы местного самоуправления

в ГИТ

6.Основной результат данного мероприятия – улучшение состояния условий и охраны труда в организации и на этой основе:

формирование имиджа организации высокой социальной ответственности

эффективное управление тарифами в государственные внебюджетные фонды (ПФР и ФСС)

оптимизация расходов на приобретение средств индивидуальной защиты.

## **Вывод по главе 2**

В рамках данной главы разработаны рекомендации по оптимизации деятельности сотрудников, реализация которых позволит повысить эффективность их деятельности. В рамках данной работы предложено:

1. Обновить мебель и технику в МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры
2. Организация месячника охраны труда в МАУК «ЦСКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры
3. Оптимизировать санитарные условия труда и организовать оздоровительных мероприятий для сотрудников
4. Установить систему аэро ионизации и увлажнения воздуха
5. Оптимизировать санитарные условия труда и организовать оздоровительных мероприятий для сотрудников

Нормативно-правовым обеспечением реализации предложенных в рамках данного исследования мероприятий являются нормативно-правовые акты по охране труда на предприятии.

Нормативно-правовые акты по охране труда содержат в себе обязательные государственные требования как по охране труда, так и по пожарной безопасности. Нормативно правовые акты по охране труда разделены на государственный и локальный уровни. В перечень документов каждого из уровней входят нормы, правила, положения, стандарты, инструкции и другие нормативные акты, содержащие обязательные либо рекомендованные для выполнения требования и нормативы. Не допускается противоречия положений разработанной в организации локальной документации государственным нормативным требованиям охраны труда.

Оценка эффективности предложенных рекомендаций  
показательцелесообразности их реализации.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В рамках решения первой задачи проведен анализ теоретической основы условий труда персонала, по результатам которого сделаны выводы.

Понятие «условия труда» включает в себя всю совокупность факторов, которые влияют на состояние здоровья и уровень работоспособности сотрудника на его рабочем месте. Факторы можно классифицировать на две группы:

1. Факторы, не зависящие от особенностей производства;
2. Факторы, определяемые особенностями производства.

В процессе труда человек нуждается в периодическом кратковременном отдыхе, чтобы поддерживать на соответствующем уровне свою работоспособность. На предприятии и в его подразделениях должен устанавливаться единый порядок режима труда и отдыха для всех работников.

На современном этапе основной задачей руководителей организаций является регулирование социально – трудовых отношений. При этом, как правило, наибольшее внимание уделяется социальной защите. Базовым элементом деятельности каждой организации является выполнение функций социальной защиты населения, так как сама эта деятельность определяет и характеризует экономические возможности, зрелость общественного развития и политические приоритеты. Один из показателей перспективности общества – социальная политика. В развитых странах она выступает частью государственного регулирования отношений общественных групп и обеспечения прав и гарантий человека.

В рамках второй задачи проведен анализ условий труда персонала в структурном подразделении Гарашкинский СДК, по результатам которого сделан вывод о наличии следующих недостатков в условиях труда на исследуемом предприятии:

- несоответствие санитарных условий труда нормам СанПиН (в частности Санитарные нормы СН 2.2.4/2.1.8.562-96 «Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки»);
- старая мебель и техника (недостаточная оперативность и надежность работы оборудования; недостаточная скорость Интернет-соединения);
- отсутствие оздоровительных мероприятий (ранее культработникам предоставлялись льготные путевки в санатории и дома отдыха);
- низкий уровень работоспособности, связанный с высоким уровнем утомляемости сотрудников.

Таким образом, анализ, представленный в рамках данного раздела позволил выявить основные проблемы в области организации труда сотрудников МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры.

В рамках разработки основных направлений совершенствования условий труда персонала в Гарашкинском СДК (третья задача исследования) предложено: обновить мебель; оптимизировать санитарные условия труда и организовать оздоровительные мероприятия; реализовать меры по обеспечению высокой работоспособности секретаря; организовать месячник охраны труда.

Последней задачей была оценка нормативно правовой основы мероприятий и их социально экономической эффективности, которая показала целесообразность реализации предложенных рекомендаций.

Дальнейшее развитие темы предполагает оптимизацию рабочих мест и унификацию требований к организации рабочего места сотрудников МАУК «ЦКС» ГО Богданович структурное подразделение Гарашкинский сельский дом культуры».

Таким образом, цель достигнута, задачи решены.



## СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. «Менеджмент организации» / [Коновалова В. Г.]; под ред. А. Я. Кибанова. - Москва: Проспект, 2014. - 64, [2] с.
2. Айказян А., Нисевич Е. В поисках совершенства управления //Вопросы экономики. 2012. № 2. с.150-156.
3. Александров А. Стоит ли кадровая овчина выделки //Служба кадров. 2012. № 11- с.12-15.
4. Андреев С.В. Кадровый потенциал: сохранение, использование развитие. - М.: 2011. - 344с.
5. Бабун, Р. В. Организация муниципального управления [Текст]: для бакалавров и специалистов: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению бакалавриата 38-04-03 «Государственное и муниципальное управление»: [теоретические основы, организационное обеспечение, управление в отдельных сферах] / Р. В. Бабун. - 2-е изд. - Москва [и др.]: Питер, 2016. - 335 с.
6. Беляева Е. Формирование и развитие кадрового потенциала в системе управления персоналом. // Вопросы экономики. 2012. № 6. С.112-115.
7. Браверман А., Саулин А. Интегральная оценка результативности предприятий //Вопросы экономики. 2011. № 6. с.108-110.
8. Брэddик У. Менеджмент организации. М.: ИНФРА-М, 2012. - 344 с.
9. Бурков В.Н., Ириков В.А. Модели и методы управления организационными системами. - М.: Наука, 2011. - 269 с.
10. В тени регулирования. Не формальность на российском рынке труда [Текст]: [монография] / [Вишневская Н. Т. и др.]; под ред. В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшникова; Высшая школа экономики -

Нац. исслед. ун-т. - Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. - 534 с.

11. Виханский О.С. Стратегическое управление. Учеб. для студентов и аспирантов ВУЗов. - М.: МГУ, 2011. – 452 с.

12. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 2011. - 352 с.

13. Волгин А.П., Матирко В.П., Модин А.А. Управление персоналом в условиях рыночной экономики. - М.: Дело, 2012. – 632 с.

14. Воробьев Г.Г. Человеческие ресурсы и современная служба персонала // Социс. 2012. № 11. с.90-94.

15. Галенко В.П. Управление персоналом и эффективность предприятий. - СПб.: СПбУЭФ, 2011. – 411 с.

16. Государственное и муниципальное управление [Текст]: учебно-практическое пособие для специалистов сельского хозяйства, бакалавров, студентов, магистров, обучающихся по экономическим специальностям и направлениям подготовки / [С. В. Динякова и др.]; под ред. Н. Ф. Тарасенко; М-во сельского хоз-ва Российской Федерации, М-во сельского хоз-ва Ставропольского края, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Ставропольский гос. аграрный ун-т», Каф. гос. и муниципального упр. - Ставрополь: АГРУС, 2014. - 287 с.

17. Денисов, А. Ф. Отбор и оценка персонала [Текст]: учебно-методическое пособие / А. Ф. Денисов. - Москва: Аспект Пресс, 2016. - 303, [1] с.

18. Дискриминация на рынке труда: современные проявления, факторы и практики преодоления [Текст]: [материалы круглого стола Лаборатории социально-трудовых отношений ИЭ РАН] / Ин-т экономики Российской акад. наук; [отв. ред. И. В. Соболев]. - Москва: Ин-т экономики РАН, 2014. - 151 с.

19. Доронина, И. В. Оценка в управлении персоналом [Текст]: учебное пособие для студентов всех форм обучения по направлению 38.03.03 - Управление персоналом / И. В. Доронина, В. Н. Меньшова; Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Российская акад. нар. хозяйства и гос. службы при Президенте Российской Федерации», Сибирский ин-т упр. - Новосибирск: Изд-во Си-б АГС, 2016. - 167 с.
20. Забелин П.В., Моисеева Н.К. Основы стратегического управления. - М.: «ВИНИТИ», 2012. – 295 с.
21. Зотов, В.Б. Территориальное управление: методология, теория, практика: учебник для вузов. / В.Б. Зотов - М.: Юридическая литература, 2013. – 280 с.
22. Ивановская Л.В., Свистунов В.М. Обеспечение системы управления персоналом на предприятии. М.: Академия, 2012. – 623 с.
23. Иванцевич Дж. М. Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. - М.: Дело, 2012. – 543 с.
24. Ильенкова С.Д., Кузнецов В.И. Основы менеджмента. – М.: МЭСИ, 2012. - 430с.
25. Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Формирование системы управления персоналом. - М.:Владос, 2011. – 534 с.
26. Киселева, М. Н. Оценка персонала [Текст]: [анализ данных, модели компетенций, ассесмент-центр, тестирование: 12+] / Марина Киселева. - Москва: Питер, 2015. - 239, [17] с.
27. Коваль, Т. Б. Религия и экономика. Труд, собственность, богатство [Текст]: Т. Б. Коваль; Высшая школа экономики (нац. исслед. ун-т). - Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. - 349 с.,
28. Колокольникова, А. И. Информационные технологии управления персоналом [Текст] / А. И. Колокольникова. - Москва: Директ-Медиа, 2014. - 63, [1] с.

29. Коновалова, В. Г. Управление организационной культурой [Текст]: учебно-практическое пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» и
30. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) - М.: Юридическая литература, 2017. – 20 с.
31. Кузнецов В.И. Управление персоналом. – М.: МЭСИ, 2012. – 304 с.
32. Ланских, М. В. Планирование, отбор и оценка персонала [Текст]: учебное пособие / М. В. Ланских, Е. В. Викторова, А. В. Ланских; Белгородский гос. нац. исслед. ун-т (НИУ «БелГУ»), Фак. психологии, Каф. Возрастной и социальной психологии. - Белгород: Белгород, 2014. - 147, [1] с.
33. Ланских, М. В. Планирование, отбор и оценка персонала [Текст]: учебное пособие / М. В. Ланских, Е. В. Викторова, А. В. Ланских; Белгородский гос. нац. исслед. ун-т (НИУ «БелГУ»), Фак. психологии, Каф. Возрастной и социальной психологии. - Белгород: Белгород, 2014. - 147, [1] с.
34. Ловчева, М. В. Делопроизводство в кадровой службе [Текст]: учебно-практическое пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» и «Менеджмент организации» / [Ловчева М. В., Галкина Е. Н., Гурова Е. В.]; под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. - Москва: Проспект, 2014. - 77, [1] с.
35. Лузин А.Е., Елмашов О.К. Вопросы теории и практики организации управленческого консультирования. – М: Аспект-ПРЕСС, 2012. – 342 с.
36. Магура М.И. Создание системы управления персоналом организации //Управление кадрами. 2012. № 7. - с.14-20.

37. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятий. М.: ИНФРА-М, 2012. – 436 с.
38. Маусов Н. Менеджмент персонала - ключевое звено внутрифирменного управления //Проблемы теории и практики управления. 2012. № 1. С.89-92.
39. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2012. - 701с.
40. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала [Текст]: учебник и практикум для бакалавров: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян; Российский ун-т дружбы народов. - Москва: Юрайт, 2014. - 377, [1] с.
41. Муниципальное управление [Текст]: учебное пособие / [Задворнов А. Н. и др.]; Ин-т экономики, упр. и права (г. Казань). - Казань: Познание, 2015. - 171 с.
42. Муниципальное управление в Российской Федерации: реалии и инновации [Текст]: III Всероссийская научно-практическая конференция, г. Чита, 23-24 апреля 2015 г.: сборник статей / М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Забайкальский гос. ун-т», Каф.гос. муниципального упр. и политики [и др.]; [редкол: Т. И. Сапожникова (отв. ред.) и др.]. - Чита: ЗабГУ, 2015. - 173 с.
43. Муниципальное управление: проблемы и перспективы развития [Текст]: сборник статей общероссийской научно-практической конференции / ФГОБУ ВПО «Финансовый ун-т при Правительстве Российской Федерации», Общероссийская общественная орг. «Российская муниципальная акад.», НОУ ВПО «Московская акад. предпринимательства при Правительстве Москвы»; под общ.ред. В. Б. Зотова, Н. М. Розиной. - Москва: Науч. б-ка, 2014. - 450 с.

44. Неверов, А. В. Оценка персонала как фактор социального развития организации [Текст] / А. В. Неверов. - Москва: Российский ун-т дружбы народов, 2015. - 176 с.
45. Независимая оценка и сертификация квалификаций [Текст]: сборник документов и материалов / Общественно-гос. совет системы независимой оценки качества проф. образования, Авт. некоммерческая орг. «Нац. агентство развития квалификаций»; [под общ.ред. А. Н. Лейбовича]. - Москва: Перо, 2014. - 133 с.
46. Оганесян И.А. Управление персоналом организации. - М.: Амалфея, 2012. – 438 с.
47. Оксинайд, К. Э. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организаций [Текст]: учебно-практическое пособие / [К. Э. Оксинайд, Е. В. Розина]; под ред. А. Я. Кибанова. - Москва: Проспект, 2014. - 63, [1] с.
48. Основы государственного и муниципального управления: материалы медиа-лекций [Текст]: учебно-методическое пособие для бакалавров направления подготовки 081100.62 «Государственное и муниципальное управление» / [сост.: В. П. Бабинцев, Е. В. Самохвалова, Ж. А. Шаповал]. - Белгород: Белгород, 2014. - 649 с.
49. Основы местного самоуправления и муниципальной службы [Электронный ресурс]: электронное учебное пособие / Панина Т. С. [и др.]; Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф.образования «Кузбасский гос. технический ун-т им. Т. Ф. Горбачева», ин-т доп. проф. образования, Каф.гос. и муниципального управления Инта экономики и управления. - Кемерово: ИДПО КузГТУ, 2014. - 1 электрон.опт. диск (CD-ROM).
50. Оценка персонала в организации [Текст]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению 38.04.01 «Экономика» квалификация (степень) «магистр» / Е.М. Климов,

А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, О. Г. Кириллова, Е. А. Косарева. - Москва: ИНФРА-М, 2016. - 169, [1] с.

51. Пантелеева, В. В. Современные технологии оценки персонала [Электронный ресурс]: электронное учебно-методическое пособие / В. В. Пантелеева; М-во образования и науки Российской Федерации, Тольяттинский гос. ун-т, Гуманитарно-пед. ин-т, Каф. «Теоретическая и прикладная психология». - Тольятти: Изд-во ТГУ, 2015. - 1 электрон.опт. диск (CD-ROM).

52. Проблемы управления персоналом. Учеб. пособие /Отв. ред. В.Н. Дулькин. - М.: Российск. гос. гум. ун-т, 2012. - 495 с.

53. Регламентация и нормирование труда [Текст]: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 080400.62 «Управление персоналом» (профили «Управление персоналом организации», «Экономика труда») / М-во образования и науки Российской Федерации, Саратовский социально-экономический ин-т (фил.) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», Каф.экономики труда и упр. персоналом; [авт.-сост.: М. В. Киселева]; под ред. В. И. Долгого. - Саратов: Саратовский социально-экономический ин-т (фил.) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2014. - 95 с.

54. Саломаткин, А.С. Территориальная организация российского государства: Дис. док.юрид. наук. - М. «Статут», 2014 – 170 с.

55. Сахарчук, Е. С. Использование международного опыта в формировании системы оценки качества профессиональной подготовки и аттестации персонала сферы туризма (на примере объектов размещения) [Электронный ресурс]: [монография] / Е. С. Сахарчук, М. В. Виноградова; Минобрнауки России, Федеральное гос. Бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Российский гос. ун-т туризма и сервиса» (ФГБОУ ВПО «РГУТиС»). - Черкизово: РГУТиС, 2016. - 1 электрон.опт. диск (CD-ROM).

56. Синк С.Д. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. - М.: Прогресс, 2012. – 523 с.
57. Смирнов, Э.А. Основы теории организаций: учебник для вузов. / Э.А. Смирнов – М.: Аудит, ЮНИТИ, 2014, - 375 с.
58. Снитко, Л. Т. Экономика труда [Текст]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям подготовки 080100.62 «Экономика», 080101.65 «Экономическая безопасность» / Л. Т. Снитко, Р. В. Кононенко, В. В. Оберемко; Автономная некоммерческая орг. высш. проф. образования «Белгородский ун-т кооп. экономики и права». - Белгород: Изд-во Белгородского ун-та кооп. экономики и права, 2015. - 247 с.
59. Современные тенденции развития муниципального управления: теория и практика [Текст]: III Всероссийская научно-практическая конференция: сборник статей / [Российская] муниципальная акад. (РМА); [под общ.ред. Зотова Владимира Борисовича]. - Москва: Экспо-Медия-Пресс, 2014. - 329 с.
60. Социальная ответственность как фактор устойчивого развития экономики [Текст]: сборник статей к обсуждению на круглом столе «Социальная ответственность как фактор устойчивого развития экономики», планируемого в рамках Международной научно-практической конференции «Мир труда в 21 веке», посвященной 95-летию Академии труда и социальных отношений; [науч. ред. Н. Ю. Псарева] / Образовательное учреждение профсоюзов высш. проф. образования «Акад. труда и социальных отношений», Каф. Экономики и менеджмента. - Москва: АТиСО, 2014. - 286 с.
61. Степаненко, Е. В. Социологические аспекты адаптации и управления персоналом [Текст]: сборник статей / Е. В. Степаненко. - Москва: Директ-Медиа, 2014. - 61 с.



62. Технологии социального партнерства в стратегическом развитии муниципального образования: учеб. - метод. пособие / [Иванов С. А. [и др.]. - М.: РНЦ ГМУ, 2013 (ФГНУ «Рос.науч. центр гос. и муницип. упр.»). - 160 с.
63. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Консультант Плюс: Высшая школа: - 2017. – Вып. 20.
64. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» от 06.10.2003 № 131-ФЗ- М.: Юридическая литература, 2017. – 12 с.
65. Шабанова, М. М. Основы государственного и муниципального управления [Текст]: учебник для студентов направления подготовки бакалавров 081100.62 «Государственное и муниципальное управление» / [М. М. Шабанова, Р. Д. Алиев, Э. Б. Атуева]; М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное госбюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Дагестанский гос. технический ун-т». - Махачкала: ДГТУ, 2015. - 240 с.
66. Экономика труда: методическое основы, экономические и социальные аспекты [Текст]: учебное пособие / М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Хабаровская гос. акад. экономики и права», Каф. Экономики труда и упр. персоналом; [сост. Т. В. Панкратенко и др.]. - Хабаровск: ХГАЭП, 2014. - 183 с.
67. Эффективное государственное и муниципальное управление как фактор социально-экономического развития России [Текст]: сборник статей Международной научно-практической конференции МИГСУ РАНХиГС / [МИГСУ]; [под общ.ред. Г. Ю. Ивлевой]. - Москва: Проспект, 2014. - 481 с.

## ГЛОССАРИЙ

Понятие	Определение	Источник
1	2	3
Безопасные условия труда	Система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия	Трудовой кодекс (ТК РФ) Часть третья Раздел X. Охрана труда Глава 33
Безопасный труд	это деятельность, при которой обеспечиваются безопасные условия труда; работник целесообразно и безопасно действует как при выполнении рабочих операций, так и при возникновении опасных ситуаций; физическое и психическое состояние работника соответствует норме	СНиП 12-03-99. Безопасность труда Часть 1. Общие требования.
ГИТ – государственная инспекция труда	это единая централизованная система государственных органов, осуществляющая надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории РФ.	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) Часть пятая Раздел XIII. Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства Глава 57. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
ГОСТ – государственный стандарт	Представляет собою нормативно-правовой документ, в котором описываются нормы, требования, характеристика к производственному процессу или оказываемым услугам.	Государственный стандарт РФ ГОСТ Р 50577-93 "Знаки государственные регистрационные транспортных средств. Типы и основные размеры. Технические требования" (принят и введен в действие

		постановлением Госстандарта РФ от 29 июня 1993 г. N 165) (с изменениями и дополнениями)
Групповое профессиональное заболевание	это заболевание, при котором одновременно заболело (пострадало) 2 и более человек	Серегина Л.В. Охрана труда. Комментарий к разделу X Трудового кодекса Российской Федерации (Серия "Полный постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарий, разъяснение, практика") (под общ. ред. профессора Ю.П. Орловского). - Юридическая фирма "Контракт", 2011 г. Часть третья Раздел X. Охрана труда Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда
НС – несчастный случай	непредвиденное событие, неожиданное стечение обстоятельств, повлекшее телесное повреждение или смерть.	Исследование «Качество жизни» // Исследовательский центр СК «Росгосстрах», 2014
Оптимизация	– это процесс максимизации выгодных характеристик, соотношений (например, оптимизация производственных процессов и производства), и минимизации расходов	<a href="http://www.up-pro.ru/library/production_management/optimization/optimizaciya-eff.html">http://www.up- pro.ru/library/production_m anagement/optimization/opt imizaciya-eff.html</a>
Острое профессиональное заболевание	это заболевание, возникшее после однократного (в течение не более одной рабочей смены) воздействия вредных производственных факторов	<a href="http://www.consultant.ru/document/.../b1ae684f79dd41a8293919fd36e9491ed778eaa/">www.consultant.ru/docume nt/.../b1ae684f79dd41a8293 919fd36e9491ed778eaa/</a>
охрана труда	это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально- экономические, организационно- технические, Санитарно- гигиенические, лечебно- профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.	Трудовой кодекс (ТК РФ) Часть третья Раздел X. Охрана труда Глава 33. Общие положения
ПЗ – профессиональное заболевание	это заболевание, вызванное воздействием вредных условий труда.	<a href="http://www.znakcomplex.ru/proizvodstvenniy-travmatizm-i-professionalnye-">http://www.znakcomplex.r u/proizvodstvenniy- travmatizm-i- professionalnye-</a>

		<a href="http://zabolevaniya.php">zabolevaniya.php</a>
санитарные правила и нормы (СанПиН)	представляют собой свод документов и нормативных актов, которые регулируют различные критерии определенных параметров, способствующих наносить вред организму человека.	СанПиН 2.2.4.3359-16 "Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах", утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 21 июня 2016 г. № 81
ССБТ — система стандартов безопасности труда	это комплекс взаимосвязанных стандартов, содержащих требования, нормы и правила, направленные на обеспечение безопасности, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда, кроме вопросов, регулируемых трудовым законодательством	ГОСТ Р 12.0.001-2013 Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Основные положения
Экономическая эффективность	это соотношение между полученными результатами производства - продукцией и услугами, с одной стороны, и затратами труда и средств производства - с другой.	<a href="http://knigi.news/ekonomika/ekonomicheskaya-effektivnost-obschestvennogo-27829.html">http://knigi.news/ekonomika/ekonomicheskaya-effektivnost-obschestvennogo-27829.html</a>
Затраты	размер ресурсов (для упрощения измеренных в денежной форме), использованных в процессе хозяйственной деятельности за определённый временной промежуток. Или простым языком: затраты — это стоимостная оценка ресурсов	<a href="http://www.consultant.ru/document/">www.consultant.ru/document/</a>
Организация труда	это система научно обоснованных мероприятий, направленных на обеспечение условий для оптимального функционирования рабочей силы.	Jobgrade.Ru - всё об организации труда, мотивации труда, развитии персонала, официальные документы
Баланс рабочего времени (Баланс РВ)	это система показателей использования рабочего времени одним среднесписочным работником в течение определенного периода (как правило, за 1 год)	<a href="http://hr-portal.ru/simil/38987?page=7913">http://hr-portal.ru/simil/38987?page=7913</a>
1	2	3
Классификация затрат рабочего времени	это объединение затрат рабочего времени в родственные группы, которые обладают общими признаками с целью изучения структуры и разработки оптимального баланса затрат рабочего времени, выявления нерациональных затрат рабочего времени, определения	Учебно-методический комплекс Специальность: 080505 Управление персоналом Москва 2014

	возможного повышения производительности труда. Для анализа и рационализации трудового процесса, разработки норм затрат труда необходимо тщательно изучать затраты рабочего времени исполнителя и времени использования оборудования	
Рабочее место	это ограниченная зона в пространстве общей производственной площади на предприятии (в организации) либо вне его, которая закреплена за одним или несколькими работниками и оснащена всем необходимым оборудованием для выполнения поставленных задач	ТК РФ Статья 209. Основные понятия
Место работы	это может быть завод, фабрика, офисное помещение. Другими словами, тот пункт, куда работник приходит ежедневно для выполнения своих трудовых обязанностей	"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017)

**Программа проведения исследования соответствия организации  
условий труда сотрудников**

Цель исследования: выявление соответствия эргономики труда сотрудников требованиям нормативов.

Место проведения исследования:

В исследовании принимал участие: \_\_\_\_\_

Время проведения исследования: \_\_\_\_\_

Анкета проведения исследования

Критерии оценки	Количество баллов
1	2
1. Мебель	
1.1. Удобное расположение мебели в приемной	
1.2. Просторная рабочая поверхность стола	
1.3. Высота стола до пояса	
1.4. Наличие шкафа для верхней одежды	
1.6. Отдельный стол для ПК	
1.7. Поворотное-регулируемое кресло	
1.8. Наличие шкафов для документов с регулируемыми полками и запираемых на ключ	
1.9. Наличие сейфа в приемной	
2. Вентиляция	
2.1. Наличие системы вентиляции	
3. Освещение	
3.1. Естественное освещение	
3.2. Шторы/жалюзи	
3.3. Галогенные/люминесцентные лампы	
3.4. Настольная лампа	
3.5. Свет из окна падает слева от монитора	
4. Цветовое решение рабочего пространства	
4.1. Спокойные, неяркие цвета	
4.2. Потолок светлее, чем стены	
4.3. Стены светлее, чем пол	
5. Организация рабочего пространства	
5.1. Наличие специального переговорного устройства	
5.2. Соблюдение закона «свободного стола»	
5.4. Наличие лотков для документов	
5.6. Оборудование зоны для посетителей	

Продолжение анкеты

5.8. Наличие элементов декоративного оформления	
5.9. Наличие живых цветов	
6. Техническое оснащение кабинета	
6.1. Наличие спец. Программ делопроизводства	
6.2. Наличие пакета MS Office	
6.3. Правильное расположение системного блока	
6.4. Наличие плоского монитора	
6.5. Наличие оптической или лазерной мыши	
6.6. Соответствие мыши размеру руки	
6.7. Возможность регулировки наклона клавиатуры	
6.8. Матовый бежевый или серый цвет клавиш	
6.9. Четкая маркировка клавиш	
6.10. Функциональные клавиши другого цвета	
6.11. Наличие принтера	
6.12. Наличие сканера	
6.13. Наличие факса	
6.14. Наличие радиотелефона	
ИТОГО:	

Подпись

Таблица – 14 целевые показатели эффективности,  
единицы их измерения

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Единицы измерения / периодичность
1	2	3
1	Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов	5 баллов / ежемесячно по результатам проверок Минус 10 % при наличии
2	Перевыполнение муниципального задания учреждением	5 баллов / ежемесячно
3	Обеспечение достижения установленных учреждению ежегодных показателей соотношения средней заработной платы работников возглавляемого учреждения, и средней заработной платы (в т.ч. за счет оптимизационных мероприятий и средств от приносящей доход деятельности)	10 баллов - выполнение, минус 10 баллов - невыполнение/ ежемесячно
4	Отсутствие в учреждении задержек по выплатам заработной платы, отсутствие задолженности по налогам	5 баллов / ежемесячно Минус 10 % если имеется задолженность
5	Отсутствие фактов нецелевого использования, закрепленного за учреждением движимого и недвижимого имущества	5 баллов / ежемесячно Минус 10 % при наличии
6	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	5 баллов / ежеквартально Минус 10 % если имеется задолженность
7	Стабильность состава участников кружков, клубных формирований, коллективов-спутников	Увеличение – 2 балла, сохранность – 1 балл
8	Привлечение внебюджетных средств	Рост – 5 баллов На прежнем уровне – 0 Ниже – минус 5 баллов/ ежемесячно
9	Качественная подготовка и безусловное соблюдение сроков при подготовке плановых и отчетных документов (статистических, финансовых и др.)	10 баллов/ ежемесячно
10	Личное участие в мероприятиях и организация участия коллектива в мероприятиях (демонстрациях, митингах, субботниках и т.д.) различных уровней: районных, местных.	по 1 баллу за каждое/ ежемесячно
11	Наличие победителей и участников конкурсов, фестивалей муниципального, краевого, российского и международного уровней	2 балла – районный уровень, 5 баллов - краевой, российский и международный уровень / год



Продолжение таблицы 14

1	2	3
12	Доля пользователей или участников всех категорий населения:	
	дети	1 балл
	молодежь	2 балла
	взрослое население	3 балла
	люди с ограниченными возможностями и инвалиды	4 балла
12	Привлечение несовершеннолетних, состоящих на различных формах учета, в КДЦ:	
	- количество привлеченных детей, %:	
	90-100 %	10 баллов
	70-89 %	5 баллов
	менее 70 %	1 балл
	-перечень проведенных с ними мероприятий (соревнований)	За каждое мероприятие 1 балл
14	Социальное партнёрство	2 балла за 1 в поселении, 5 баллов в районе, крае/ ежемесячно
15	Участие в организации занятости и отдыхе детей в каникулярное время согласно утвержденному плану	2 балла за 1 мероприятие / каникулярный период (по итогам отчета)
16	Клубные формирования по интересам (творческий отчет 1 раз в квартал)	за каждое 5 баллов
17	Информационная открытость, рекламная деятельность, инновационные формы, публикации, афиши, использование других форм	- по 5 баллов за каждое / ежемесячно
18	Трансляция опыта работы	2 балла -районный уровень, 5 баллов - региональный и всероссийский уровень/ ежемесячно
19	Развитие культурного наследия	До 5б баллов за создание музейных материалов, зрелищных мероприятий / ежемесячно
20	Наличие обновлённой информации для пользователей сайта поселения (не реже 1 раза в неделю)	5 баллов / ежемесячно
21	Работа форумов на сайтах, в социальных сетях (прописать обсуждаемую тему или проблему)	2 балла / ежемесячно
22	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг в сфере культуры. (Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности с целью внедрения новых форм и методов работы: опросы населения, анкетирование и т.д.)	5 баллов - 80-100 %, 1 балл до 80 % ежемесячно по отчету о результатах проведенной работы

## Продолжение таблицы 14

1	2	3
23	Своевременное, качественное и эффективное выполнение работниками должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики	5 баллов - отсутствие замечаний, выговоров в вышестоящие и курирующие организации, жалоб / ежемесячно
24	Охват работников, своевременно прошедших аттестацию	по 1 баллу / ежемесячно
25	Количество специалистов, прошедших курсовую переподготовку:	
	- на однодневном семинаре (8 ч)	1 балл за каждого человека
	- на курсах (24 ч)	1 балл за каждого человека
	- на курсах (не менее 72 часов)	2 балла за каждого человека
26	Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения	2 балла - отсутствие письменных обращений в вышестоящие и курирующие организации / ежемесячно
27	Аттестация рабочих мест по условиям труда	2 балла - проведена, минус 5 баллов - не проведена / в конце года
28	Соблюдение требований по делопроизводству: -регулярность ведения личных дел, -правильность заполнения трудовых книжек; - соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов; - точность, своевременность и достоверность ведения, электронных баз данных; - своевременность ведения дел по пенсионному фонду Российской Федерации, медицинскому страхованию; - правильность работы с корреспонденцией, ведение журналов входящей и исходящей документации	4 балла – нет замечаний, минус 4 балла – есть замечания / год
29	Размещение информации на сайте МАУК в срок	1 балл / ежемесячно
30	Энергосбережение: динамика снижения потребления по всем видам топливно-энергетических ресурсов	1 балл - наличие положительной динамики по предоставленному отчету
31	Своевременное предоставление бюджетной отчетности ГРБС	1 балл – качественный, в срок отчет, минус 5 баллов не в срок, некачественный
32	Состояние прилегающей к учреждению территории, внешнего вида здания, температурного режима в помещении	5 баллов / ежемесячно
33	Работа с основными средствами учреждения: своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация; ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	5 баллов / ежемесячно по предоставлению информации

